Na egzamin!

PRAWO PRACY i UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH *w pigułce*

Zawiera pytania, które padły na egzaminie!

3. wydanie

szybko

zwięźle

i na temat

Wydawnictwo C.H.Beck

zakupiono w sklepie: Ibuk (Azymut)
identyfikator transakcji: 4863255

znak wodny:

PRAWO PRACY i UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
w pigułce

Inne w tej serii:

Prawo cywilne *w pigułce*
Postępowanie cywilne *w pigułce*
Prawo karne *w pigułce*
Postępowanie karne *w pigułce*
Prawo i postępowanie administracyjne *w pigułce*
Prawo handlowe *w pigułce*
Prawo gospodarcze publiczne *w pigułce*
Prawo finansowe *w pigułce*
Prawo rodzinne i nieletnich *w pigułce*
Prawo konstytucyjne *w pigułce*
Prawo rzymskie *w pigułce*
Logika *w pigułce*
Historia ustroju i prawa Polski *w pigułce*
Powszechna historia państwa i prawa *w pigułce*
Prawo Unii Europejskiej *w pigułce*
Podstawy prawa i wiedzy o społeczeństwie *w pigułce*

Polecamy inne nasze publikacje:

J. Ablewicz, A. Gacka-Asiewicz
TERMINY USTAWOWE CYWILNE i KARNE
Terminy Becka

L. Florek
PRAWO PRACY, wyd. 17
Podręczniki Prawnicze

testy-prawnicze.pl
Legalis System Informacji Prawnej
edukacjaprawnicza.pl

www.ksiegarnia.beck.pl

PRAWO PRACY i UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

w pigułce

3. wydanie

WYDAWNICTWO C.H.BECK
WARSZAWA 2016

Stan prawny: marzec 2016 r.
Darmowe aktualizacje dostępne na www.testy-prawnicze.pl!

Redaktor prowadzący: Aneta Gacka-Asiewicz

© Wydawnictwo C.H.Beck 2016

Wydawnictwo C.H.Beck Sp. z o.o.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

Skład i łamanie: IDENTIA
Druk i oprawa: Orthdruk, Białystok

ISBN 978-83-255-8041-4
ISBN e-book 978-83-255-8042-1

Spis treści

Wstęp IX

Wykaz skrótów XI

DZIAŁ PIERWSZY. PRAWO PRACY 1

Część I. Podstawowe pojęcia i zasady prawa pracy 3
Rozdział 1. Podstawowe pojęcia i definicje 3
Rozdział 2. Źródła prawa pracy 6
Rozdział 3. Podstawowe zasady prawa pracy 9

Część II. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy 15
Rozdział 1. Państwowa Inspekcja Pracy 15
Rozdział 2. Państwowa Inspekcja Sanitarna 20
Rozdział 3. Społeczna inspekcja pracy 22

Część III. Stosunek pracy 24
Rozdział 1. Pojęcie i warunki nawiązania stosunku pracy 24
Rozdział 2. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę 25
Rozdział 3. Umowa o pracę 27
Rozdział 4. Nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę 35
Rozdział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia 39
Rozdział 6. Wygaśnięcie stosunku pracy 44
Rozdział 7. Zwolnienia grupowe 45

Część IV. Pracownicy skierowani do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE oraz telepraca 51
Rozdział 1. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE 51
Rozdział 2. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy 52

Część V. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę 56
Rozdział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania 56
Rozdział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru 57
Rozdział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania 57
Rozdział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę 58

Część VI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia 59
Rozdział 1. Wynagrodzenie za pracę 59
Rozdział 2. Inne świadczenia 63

Część VII. Obowiązki pracodawcy i pracownika 65
Rozdział 1. Obowiązki pracodawcy 65
Rozdział 2. Obowiązki pracownika 66
Rozdział 3. Świadectwo pracy 67
Rozdział 4. Zakaz konkurencji i podnoszenie kwalifikacji zawodowych 69
Rozdział 5. Regulamin pracy 71
Rozdział 6. Nagrody i wyróżnienia 73

Część VIII. Odpowiedzialność w stosunkach pracy 74
Rozdział 1. Kary porządkowe 74
Rozdział 2. Odpowiedzialność materialna pracownika 76
Rozdział 3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie 77
Rozdział 4. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi 78

Część IX. Czas pracy 79
Rozdział 1. Definicje 79
Rozdział 2. Normy i ogólny wymiar czasu pracy 79
Rozdział 3. Okresy wypoczynku 81
Rozdział 4. Systemy i rozkłady czasu pracy 82
Rozdział 5. Praca w godzinach nadliczbowych 86
Rozdział 6. Praca w porze nocnej 89
Rozdział 7. Praca w niedziele i święta 89

Część X. Urlopy pracownicze 92
Rozdział 1. Urlopy wypoczynkowe 92
Rozdział 2. Urlopy bezpłatne 97

Część XI. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem oraz zatrudnianie młodocianych 98
Rozdział 1. Definicje 98
Rozdział 2. Prace zabronione kobietom 98

Rozdział 3. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem 99
Rozdział 4. Urlop rodzicielski 104
Rozdział 5. Urlop ojcowski 107
Rozdział 6. Zatrudnianie młodocianych 108

Część XII. Bezpieczeństwo i higiena pracy 110
Rozdział 1. Obowiązki pracodawcy 110
Rozdział 2. Prawa i obowiązki pracowników 113
Rozdział 3. Obowiązki osoby kierującej pracownikami 114
Rozdział 4. Profilaktyczna ochrona zdrowia 114
Rozdział 5. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe 116
Rozdział 6. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy 117

Część XIII. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy 118
Rozdział 1. Polubowne rozwiązywanie sporów 118
Rozdział 2. Sądy pracy 118
Rozdział 3. Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy 118
Rozdział 4. Przedawnienie roszczeń 121

DZIAŁ DRUGI. PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH 123

Część I. System ubezpieczeń społecznych 125
Rozdział 1. Uwagi ogólne 125
Rozdział 2. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym 130
Rozdział 3. Zasady ustalania składek na ubezpieczenia społeczne 133
Rozdział 4. Obowiązki płatnika 136

Część II. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwrot świadczeń i odsetki 140
Rozdział 1. Charakter, skład i zakres działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 140
Rozdział 2. Organy i przychody Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 142
Rozdział 3. Zwrot nienależnie pobranych świadczeń oraz odsetki za opóźnienie w wypłacie świadczeń 146

Część III. Emerytury i renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych 149
Rozdział 1. Uwagi ogólne 149
Rozdział 2. Okresy uwzględniane przy ustalaniu prawa do świadczeń 156
Rozdział 3. Niezdolność do pracy 159
Rozdział 4. Emerytury 162
Rozdział 5. Renty 163
Rozdział 6. Renta rodzinna 167

Część IV. Świadczenia rodzinne oraz pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa 170
Rozdział 1. Świadczenia rodzinne 170
Rozdział 2. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – uwagi ogólne 181
Rozdział 3. Zasiłek chorobowy 182
Rozdział 4. Pozostałe świadczenia pieniężne 186

Część V. Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych 190
Rozdział 1. Uwagi ogólne 190
Rozdział 2. Wypadek przy pracy 190

Część VI. Postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych 194
Rozdział 1. Uwagi ogólne 194
Rozdział 2. Uwagi szczegółowe 194

DZIAŁ TRZECI. PYTANIA KONTROLNE 197

Wstęp

Zapewne czujesz presję przed zbliżającym się egzaminem i zastanawiasz się jak przebrnąć przez setki stron tekstu tak, aby wiadomości zostały w Twojej głowie. Konieczne są notatki, zakreślacze itp., których zadaniem jest pomóc Ci w uporządkowaniu wiedzy. Co jednak jeśli czasu jest coraz mniej, a po przeczytaniu tych setek stron nie starczyło go już na notatki i rysowanie tabel? Rozwiązanie stanowi właśnie ta publikacja. To kompaktowe opracowanie wszystkich najważniejszych zagadnień, których znajomość pomoże w zdaniu egzaminu. Przedstawiamy Ci idealne narzędzie zarówno do nauki, jak i do powtórki przed egzaminem. Dzięki zwięzłemu ujęciu tematu, tabelom, wykresom i wyróżnieniom szybko przyswoisz i powtórzysz wiedzę, a podejście do egzaminu stanie się mniej stresującym przeżyciem.

Korzystaj także z testów, do których odeśle Cię QR Code z okładki.

Wydanie trzecie zostało wzbogacone o pytania kontrolne, które pozwolą sprawdzić stopień przygotowania do egzaminu.

Powodzenia!
Redakcja

Wykaz skrótów

1. Akty prawne

EmRentyFUSU	ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 748 ze zm.)
KC	ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.)
KK	ustawa z 6.6.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.)
Konstytucja RP	Konstytucja Rzeczpospolistej Polskiej z 2.4.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm. i sprost.)
KP	ustawa 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502)
KPC	ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.)
KRO	ustawa z 25.2.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 583 ze zm.)
PrSpółdz	ustawa z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1443 ze zm.)
SysUbSpołU	ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.)
ŚwRodzU	ustawa z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 114)
ZasiłkiU	ustawa z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.)
ZwolGrupU	ustawa z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192)

2. Czasopisma i publikatory

Biul. SN	Biuletyn Sądu Najwyższego
Dz.U.	Dziennik Ustaw
OSA	Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna
OSNCK	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Karna
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
Wok.	Wokanda

3. Inne skróty

bhp	bezpieczeństwo i higiena pracy
FRD	Fundusz Rezerwy Demograficznej
n.	następny (-e, -a)
orz.	orzeczenie
post.	postanowienie
SA	Sąd Apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
SN (7)	Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów
t.j.	tekst jednolity
tj.	to jest
wg	według
wyr.	wyrok
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

DZIAŁ PIERWSZY.
PRAWO PRACY

Część I. Podstawowe pojęcia i zasady prawa pracy

Rozdział 1. Podstawowe pojęcia i definicje

1. Definicja prawa pracy. Prawo pracy to zespół norm określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

2. Odpowiednie stosowanie przepisów KC. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się **odpowiednio przepisy KC**, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 KP).

3. Pragmatyki służbowe – pierwszeństwo stosowania. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy KP stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 KP).

4. Postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów **nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP** oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a regulaminów i statutów **nie mogą być mniej korzystne** dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

5. Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, **naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują**.

6. Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy. Jeżeli jest to **uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy**, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jednak **nie dotyczy to przepisów KP oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych**. Porozumienie takie zawierane jest przez pracodawcę i reprezentującą pracowników organizację związkową, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy **nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat**.

7. Pracownik. Jest nim osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 KP).

8. Pracodawca. Pracodawcami są jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 KP). Pracodawca jest **podmiotem prawa pracy**, którego łączy z pracownikiem **stosunek pracy**.

Dany podmiot staje się pracodawcą dopiero z chwilą zatrudnienia pierwszego pracownika.

9. Kategorie pracodawców. Na podstawie art. 3 KP możemy wyodrębnić trzy kategorie pracodawców. Każda z tych jednostek musi, choćby potencjalnie, zatrudniać pracowników.

PRACODAWCY

OSOBY FIZYCZNE

Osobą fizyczną jest każdy człowiek, który występuje jako podmiot w stosunku cywilnoprawnym. Każda osoba fizyczna nabywa zdolność prawną z chwilą urodzenia. Zgodnie z wyrokiem SN z 14.3.2001 r. (II UKN 274/00, OSNP 2002, Nr 21, poz. 533) osoba fizyczna może być pracodawcą nie tylko wówczas, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Zdolność osoby fizycznej do zatrudniania pracowników nie jest uzależniona od żadnych dodatkowych czynników. Osoba fizyczna ma zdolność do zatrudniania pracowników nawet wówczas, gdy sama nie posiada zdolności do czynności prawnych. Za taką osobę czynności prawnych w sferze stosunków pracy dokonuje jej przedstawiciel ustawowy, a w sytuacji ograniczonej zdolności do czynności prawnych przedstawiciel ten wyraża zgodę na ich dokonanie.

OSOBY PRAWNE

Osoba prawna jest jednostką organizacyjną wyposażoną przez ustawę w osobowość prawną. Zgodnie z art. 33 KC osobami prawnymi są Skarb Państwa i jednostki organizacyjne, którym szczególne przepisy przyznają osobowość prawną.

CZĘŚĆ OSOBY PRAWNEJ

Pracodawcą może być też jednostka organizacyjna wchodząca w skład osoby prawnej, jeżeli została wyodrębniona organizacyjnie i finansowo i posiada zdolność do samodzielnego podejmowania we własnym imieniu czynności z zakresu prawa pracy.

JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE NIEPOSIADAJĄCE OSOBOWOŚCI PRAWNEJ

Zgodnie z art. 33^1 KC do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych. Jeżeli przepis odrębny nie stanowi inaczej, za zobowiązania takiej jednostki **odpowiedzialność subsydiarną ponoszą jej członkowie**.

Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Dotyczy to także pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3^1 KP).

Rozdział 2. Źródła prawa pracy

1. Konstytucja RP. Najistotniejszymi przepisami Konstytucji RP z punktu widzenia prawa pracy są:

- art. 12 – **zasada wolności zrzeszania się** – Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji;
- art. 17 – **prawo do tworzenia samorządów zawodowych** – w drodze ustawy można tworzyć samorządy zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony;
- art. 24 – **zasada ochrony pracy** – praca znajduje się pod ochroną Rzeczpospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania;
- art. 59 – **wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców** – zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców;
- art. 65 – **wolność wyboru zawodu i miejsca pracy; zakaz zatrudniania dzieci**:
  - każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (wyjątki określa ustawa),
  - obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę,
  - stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane, a formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa,
  - minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa,
  - władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych;

- art. 66 – **prawo do bezpiecznych warunków pracy, prawo do urlopu** – każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów;
- art. 67 – **prawo do zabezpieczenia społecznego w razie choroby pracownika** – obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego.

2. Ustawy i rozporządzenia. Najważniejszym aktem prawnym z zakresu prawa pracy jest oczywiście **Kodeks pracy**. W swoich przepisach odsyła on również do norm szczególnych, np. do:

- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.5.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.),
- rozporządzenia Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663),
- rozporządzenia Rady Ministrów z 10.9.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545 ze zm.),
- rozporządzenia Rady Ministrów z 28.5.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 232),
- rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2.2.2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 33, poz. 166).

Wszystkie wymienione rozporządzenia zostały wydane na podstawie upoważnienia ustawowego zawartego w konkretnym przepisie KP.

3. Umowy międzynarodowe, akty prawne Unii Europejskiej. Od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej bardzo ważną pozycję w hierarchii źródeł prawa uzyskały **umowy międzynarodowe**, których Polska jest stroną.

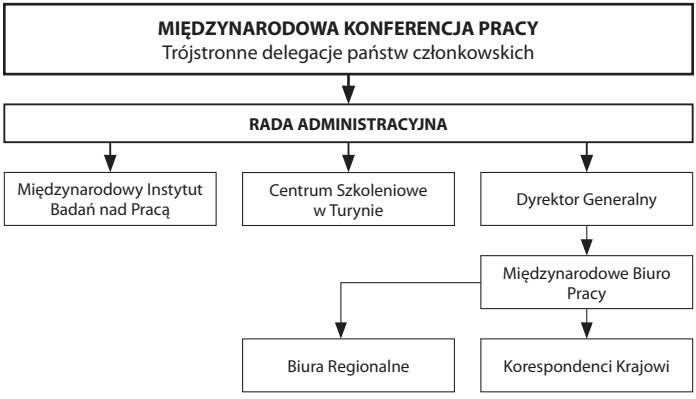
Zgodnie z art. 91 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw RP, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy.

Pierwszeństwo stosowania przed ustawami posiadają także umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Do polskiego porządku prawnego zostały włączone także akty wydawane przez Unię Europejską – dyrektywy, rozporządzenia wywierające bezpośredni skutek, a także decyzje oraz niewiążące zalecenia i opinie.

4. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona w 1919 r. w celu doprowadzenia rządów, przedsiębiorców i związków zawodowych do wspólnego działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie.

Jest to organizacja trójstronna, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają udział w jej pracach z takim samym statusem jaki mają rządy. Biuro Organizacji mieści się w Genewie w Szwajcarii (http://www.mop.pl).



Listę konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy można odnaleźć pod adresem http://www.mop.pl/html/index1.html.

5. Układy zbiorowe pracy. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają co do zasady układy zbiorowe pracy. Pracodawca zatrudniający co najmniej **20 pracowników**, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77^2 § 3 KP, ustala warunki wynagradzania za pracę właśnie w regulaminie wynagradzania.

Pracodawca w regulaminie tym może także ustalić inne **świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania**. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca powinien uzgodnić z nią regulamin wynagradzania.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Rozdział 3. Podstawowe zasady prawa pracy

1. Zasady. Podstawowe zasady prawa pracy uregulowane zostały w art. 10–18^{3e} KP.

PODSTAWOWE ZASADY PRAWA PRACY	
PRAWO DO PRACY (art. 10 KP)	Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę i prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.
ZASADA SWOBODY NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY (art. 11 KP)	Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.
ZASADA POSZANOWANIA DÓBR OSOBISTYCH (art. 11^1 KP)	Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

ZASADA RÓWNOŚCI PRACOWNIKÓW (art. 11^2 KP)	Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.
ZAKAZ DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU (art. 11^3 KP)	Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.
PRAWO DO GODZIWEGO WYNAGRODZENIA (art. 13 KP)	Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
PRAWO DO WYPOCZYNKU (art. 14 KP)	Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.
ZASADA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY (art. 15 KP)	Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
ZASADA ZASPOKAJANIA POTRZEB SOCJALNO-BYTOWYCH PRACOWNIKA (art. 16 KP)	Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
ZASADA PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (art. 17 KP)	Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
ZASADA UPRZYWILEJOWANIA PRACOWNIKA (art. 18 KP)	Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa powyżej, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

ZASADA PRAWA DO KOALICJI (art. 18^1 KP)	Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa powyżej, określają ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.
ZASADA NIEDYSKRYMINOWANIA W ZATRUDNIENIU (art. 18^{3a} KP)	**Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie**: • nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, • warunków zatrudnienia, • awansowania oraz • dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie ma przy tym znaczenia płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Równe traktowanie w zatrudnieniu. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza **niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio**.

a. **Dyskryminowanie bezpośrednie.** Istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP był, jest lub mógłby być traktowany **w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy**.

b. **Dyskryminowanie pośrednie.** Istnieje wtedy, gdy **na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje** albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie:
- **nawiązania i rozwiązania stosunku pracy**,
- **warunków zatrudnienia**,
- **awansowania** oraz
- **dostępu do szkolenia** w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest **obiektywnie uzasadnione** ze względu na zgodny z prawem cel,

który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem **dyskryminowania pośredniego** jest także:
- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).

c. **Dyskryminowanie ze względu na płeć.** Jest nim **każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika**, którego celem lub skutkiem jest **naruszenie godności pracownika**, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

3. Naruszenie zasady równego traktowania. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się **różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP** – który stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – którego skutkiem jest w szczególności:
- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

a. **Działania naruszające zasady równego traktowania.** Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegającego na:

- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1 KP,
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Ponadto nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania **podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników** wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Nie stanowi też naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu

do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikom, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby (art. 18^{3b} § 4 KP).

b. **Skutki naruszenia zasad równego traktowania.** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma **prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} KP).

c. **Ochrona pracownika.** Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu **nie może być przyczyną**:
- niekorzystnego traktowania pracownika,
- jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia.

d. **Równe traktowanie w zakresie wynagradzania.** Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za **jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** (art. 18^{3c} § 1 KP).

Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Część II. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Rozdział 1. Państwowa Inspekcja Pracy

1. Organizacja i kompetencje. Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje **nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy**, w tym **przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**, a także **przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej**. Jej organizacja i kompetencje zostały określone w ustawie z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 640 ze zm.).

Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są:
- Główny Inspektorat Pracy,
- okręgowe inspektoraty pracy,
- Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.

Do zadań tego ośrodka należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

2. Zadania. Do **zadań Państwowej Inspekcji Pracy** należy m.in.:
- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;

- **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązków nałożonych na pracodawców w przepisach szczególnych;
- **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- **kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku** pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- **podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy**;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- **kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy**, określonych w ustawie z 22.6.2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 806);
- **kontrola ewidencji pracowników** wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 965 ze zm.);
- **opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy**;
- **prawo wnoszenia powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej – **uczestnictwo w postępowaniu** przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **wydawanie i cofanie zezwoleń** w przypadkach wyjątkowej dopuszczalności **pracy dzieci**, o których mowa w art. 304^5 KP;
- **udzielanie** na pisemny wniosek osoby zainteresowanej **informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników**, określonych w KP;
- **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- **ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w KP**, wykroczeń, o których mowa w art. 119–123 ustawy z 20.4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

(t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.), a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz **udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego**;
- **nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe **organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione** do:
- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień** w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- **nakazania**:
  - wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność,
  - skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, **gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi** (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi** (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **nakazania**, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, **zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju**;

- **nakazania ustalenia**, w określonym terminie, okoliczności i **przyczyn wypadku**;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy** w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę**, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia**, w przypadku stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, **w sprawie ich usunięcia**, a także **wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych**.

3. Postępowanie kontrolne i nadzór. Postępowanie kontrolne ma na celu **ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących **legalności zatrudnienia** oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.

Stanowi ono „pierwszą fazę" postępowania, drugą stanowi natomiast **nadzór**, czyli stosowanie przez inspektora **środków prawnych przewidzianych ustawą**.

Kontrole przeprowadzają inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium Rzeczpospolitej Polskiej, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy.

Kontrole, o których mowa powyżej, wspólnie z właściwymi inspektorami pracy mogą również przeprowadzać inni pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy posiadający niezbędną wiedzę w przedmiocie kontroli, jak również przedstawiciele zagranicznych służb i instytucji, do zadań których należy ochrona pracy, na podstawie **imiennego upoważnienia**

wydanego odpowiednio przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy.

W toku wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy. Ma on również obowiązek przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Ustalenia dokumentowane są w formie protokołu.

4. Uprawnienia inspektora pracy w toku postępowania kontrolnego. W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo:

- **swobodnego wstępu** na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego;
- **przeprowadzania oględzin** obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy;
- **żądania** od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, **pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą**;
- **żądania okazania dokumentów** dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą;
- **żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy** przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;
- **zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją**;

- **utrwalania przebiegu i wyników oględzin** za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;
- **wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów**, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego;
- **sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego**, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwania i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej;
- **korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów**.

Rozdział 2. Państwowa Inspekcja Sanitarna

1. Organizacja. Państwowa Inspekcja Sanitarna podlega ministrowi właściwemu do spraw zdrowia. Kierują nią Główny Inspektor Sanitarny jako **centralny organ administracji rządowej**. Swoje zadania wykonuje przy pomocy Głównego Inspektoratu Sanitarnego (ustawa z 14.3.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1412).

Główny Inspektor Sanitarny jest centralnym organem administracji rządowej podległym ministrowi właściwemu do spraw zdrowia.

Organem doradczym i opiniodawczym Głównego Inspektora Sanitarnego w sprawach objętych zakresem działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej jest **Rada Sanitarno-Epidemiologiczna**.

Zadania Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonują następujące organy:

- Główny Inspektor Sanitarny,
- państwowy wojewódzki inspektor sanitarny, jako organ rządowej administracji zespolonej w województwie,
- państwowy powiatowy inspektor sanitarny, jako organ rządowej administracji zespolonej w powiecie,
- państwowy graniczny inspektor sanitarny dla obszarów przejść granicznych drogowych, kolejowych, lotniczych, rzecznych i morskich,

portów lotniczych i morskich oraz jednostek pływających na obszarze wód terytorialnych.

2. Kompetencje. Państwowa Inspekcja Sanitarna została powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami:

- higieny środowiska,
- higieny pracy w zakładach pracy,
- higieny radiacyjnej,
- higieny procesów nauczania i wychowania,
- higieny wypoczynku i rekreacji,
- zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku,
- higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne,

w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych.

Wykonywanie tych zadań polega na sprawowaniu zapobiegawczego i bieżącego nadzoru sanitarnego oraz prowadzeniu działalności zapobiegawczej i przeciwepidemicznej w zakresie chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska, a także na prowadzeniu działalności oświatowo-zdrowotnej.

3. Zadania. Do **zakresu działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej w dziedzinie zapobiegawczego nadzoru sanitarnego należy** w szczególności:

- **opiniowanie projektów planów zagospodarowania przestrzennego** województwa, miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, studium uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego gminy;
- **uzgadnianie warunków zabudowy i zagospodarowania terenu** pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych;
- **uzgadnianie dokumentacji projektowej** pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych dotyczących:

  - budowy oraz zmiany sposobu użytkowania obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych,
  - nowych materiałów i procesów technologicznych przed ich zastosowaniem w produkcji lub budownictwie;
- **uczestniczenie w dopuszczeniu do użytku obiektów budowlanych**, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych oraz środków komunikacji lądowej;
- **inicjowanie przedsięwzięć oraz prac badawczych w dziedzinie zapobiegania negatywnym wpływom czynników i zjawisk fizycznych, chemicznych i biologicznych na zdrowie ludzi**.

Rozdział 3. Społeczna inspekcja pracy

1. Struktura. Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą:
- zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy,
- oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
- grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

Zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy (ustawa z 24.6.1983 r. o społecznej inspekcji pracy, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567).

2. Zadania. Społeczni inspektorzy pracy mają prawo:
- **kontrolować stan budynków**, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy**, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- **uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego**,

- **brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- **brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy**, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- **uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy**,
- **opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy** i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- **podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **wykonywać inne zadania określone w ustawie** i w przepisach szczególnych.

3. Uprawnienia. Społeczny inspektor pracy ma **prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonywania zadań** określonych powyżej. Społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Wykonywanie przez niego czynności następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Część III. Stosunek pracy

Rozdział 1. Pojęcie i warunki nawiązania stosunku pracy

1. Pojęcie. Przez nawiązanie stosunku pracy **pracownik** zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a **pracodawca** – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP). Zatrudnienie w takich warunkach jest **zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy**, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych powyżej.

2. Wiek. Co do zasady pracownikiem może być **osoba, która ukończyła 18 lat**. Wyjątkowo, na warunkach określonych w Dziale dziewiątym KP, pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

3. Zdolność do czynności prawnych. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednak gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy **za zezwoleniem sądu opiekuńczego** może go rozwiązać.

4. Współdziałanie z zakładową organizacją związkową. Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego **członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody**

na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167; art. 23^2 KP).

Rozdział 2. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę

1. Pojęcie zakładu pracy. W znaczeniu przedmiotowym zakład pracy jest to pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość.

Przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę to przekształcenie organizacyjnoprawne zakładu pracy, w wyniku którego następuje **objęcie zakładu przez inny podmiot**. Podmiot ten przejmuje faktyczną i prawną kontrolę nad zakładem pracy.

Z chwilą przejścia zakładu pracy stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie trwają nadal, a pracownicy nie mogą ponosić ujemnych konsekwencji z powodu przekształceń po stronie podmiotu zatrudniającego.

2. Zobowiązania pracodawców. Zakres odpowiedzialności pracodawców uzależniony jest od tego, czy dochodzi do **przejęcia całości** czy **części zakładu pracy** oraz czy zobowiązania wobec pracowników istnieją w chwili przejścia.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCÓW

PRZEJŚCIE CAŁEGO ZAKŁADU PRACY	PRZEJŚCIE CZĘŚCI ZAKŁADU PRACY
Jeżeli dochodzi do przejęcia przez nowego pracodawcę całego zakładu pracy, za zobowiązania wobec przejmowanych pracowników odpowiada w całości wyłącznie nowy pracodawca.	W razie transferu części zakładu i gdy zobowiązanie wobec pracowników istnieje w chwili przejścia, za zobowiązania wobec pracowników odpowiadają solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca.

Za wszystkie zobowiązania powstałe po dacie przejścia zakładu pracy odpowiada zawsze nowy pracodawca bez względu na to, czy dochodzi do przejścia całości czy części zakładu.

3. Obowiązek informacyjny. Aby pracownik miał możliwość podjęcia decyzji o kontynuowaniu lub rezygnacji ze stosunku pracy bez ponoszenia ujemnych konsekwencji z tego tytułu, musi zostać **prawidłowo poinformowany o zamierzonych przekształceniach zakładu pracy**. Obowiązek informacyjny dotyczy zarówno dotychczasowego, jak i nowego pracodawcy.

a. **Zakres.** Pracodawcy zobowiązani są poinformować **na piśmie** o:
- przewidywanym terminie przejścia,
- przyczynach przejścia,
- prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników,
- zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników.

b. **Termin.** Pracodawcy mają obowiązek przekazać powyższe dane co najmniej **na 30 dni przed planowanym terminem transferu**.

4. Uprawnienia pracownika przejętego. W ciągu 2 miesięcy od daty przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę pracownik ma **prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem**. Dwumiesięczny termin na skorzystanie z tego uprawnienia liczony jest od dnia transferu zakładu pracy lub jego części. Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy w tym trybie wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z **rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem**.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie:
- powołania,
- mianowania,
- wyboru,
- spółdzielczej umowy o pracę,

stają się **z mocy prawa stroną stosunków pracy z nowym pracodawcą**. Jednak nowy pracodawca jest zobowiązany do zaproponowania im z dniem przejęcia zakładu **nowych warunków pracy i płacy**.

5. Termin przyjęcia lub odrzucenia przedstawionych warunków. Pracownicy mają określony termin na **przyjęcie lub odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków**. Termin ten nie może być krótszy niż **7 dni**.

6. Rozwiązanie stosunku pracy. W sytuacji gdy nowe warunki pracy i płacy nie zostaną uzgodnione, stosunek pracy ulega rozwiązaniu po upływie okresu, który równy jest okresowi wypowiedzenia przysługującego danemu pracownikowi.

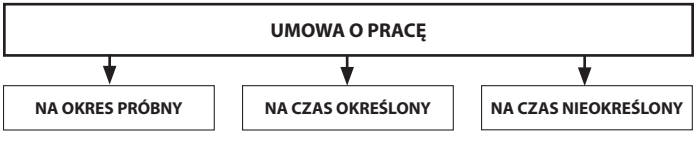
W razie gdy pracownik złoży oświadczenie, że nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków, stosunek pracy ulega rozwiązaniu, a skutki tego rozwiązania są dla pracownika takie same, jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Rozdział 3. Umowa o pracę

1. Rodzaje umów. Umowę o pracę zawiera się na:
- okres próbny,
- czas nieokreślony lub
- czas określony.

Umowę o pracę na okres próbny, **nieprzekraczający 3 miesięcy**, zawiera się **w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika** i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:
- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy – w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.



2. Umowa na czas określony – okres zatrudnienia. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczac 33 miesięcy**, a **łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech**.

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy na czas określony.

3. Przekształcenie w umowę na czas nieokreślony. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest **dłuższy niż 33 miesiące** lub jeżeli liczba zawartych umów **jest większa niż 3**, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia nastepującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia 4 umowy na czas określony, **jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony**.

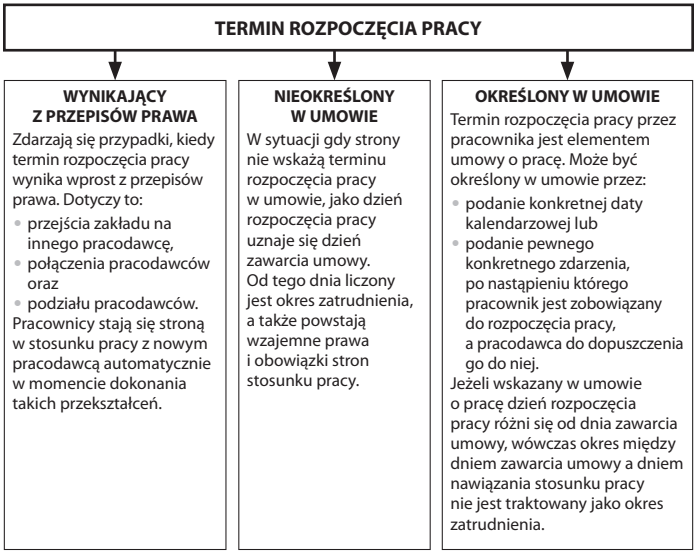
4. Wyłączenie. Zasady opisanej w pkt 3 **nie stosuje się** do umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbedne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony, gdy pracodawca wskazuje obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, zawiadamia on właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy o pracę, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

5. Nawiązanie stosunku pracy


TERMIN ROZPOCZĘCIA PRACY
WYNIKAJĄCY Z PRZEPISÓW PRAWA
Zdarzają się przypadki, kiedy termin rozpoczęcia pracy wynika wprost z przepisów prawa. Dotyczy to:
• przejścia zakładu na innego pracodawcę,
• połączenia pracodawców oraz
• podziału pracodawców.
Pracownicy stają się stroną w stosunku pracy z nowym pracodawcą automatycznie w momencie dokonania takich przekształceń.
NIEOKREŚLONY W UMOWIE
W sytuacji gdy strony nie wskażą terminu rozpoczęcia pracy w umowie, jako dzień rozpoczęcia pracy uznaje się dzień zawarcia umowy. Od tego dnia liczony jest okres zatrudnienia, a także powstają wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
OKREŚLONY W UMOWIE
Termin rozpoczęcia pracy przez pracownika jest elementem umowy o pracę. Może być określony w umowie przez:
• podanie konkretnej daty kalendarzowej lub
• podanie pewnego konkretnego zdarzenia, po nastąpieniu którego pracownik jest zobowiązany do rozpoczęcia pracy, a pracodawca do dopuszczenia go do niej.
Jeżeli wskazany w umowie o pracę dzień rozpoczęcia pracy różni się od dnia zawarcia umowy, wówczas okres między dniem zawarcia umowy a dniem nawiązania stosunku pracy nie jest traktowany jako okres zatrudnienia.

6. Treść umowy o pracę. Umowa o pracę określa **strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy**, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony:

- w celu zastepstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, lub

- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie,

w umowie określa się ten cel lub okoliczności danego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

7. Forma umowy o pracę. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, **po jednym dla pracownika oraz pracodawcy**.

Zmiana warunków umowy o pracę również wymaga formy pisemnej.

8. Brak rygoru nieważności. Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności umowy o pracę. Według art. 73 KC (w zw. z art. 300 KP) czynność prawna dokonana bez zachowania zastrzeżonej formy pisemnej jest nieważna tylko wtedy, gdy ustawa przewiduje rygor nieważności.

9. Potwierdzenie rodzaju umowy i warunków. Niezachowanie pisemnej formy umowy o pracę skutkuje koniecznością potwierdzenia przez pracodawcę rodzaju umowy i jej warunków.

Potwierdzenie to powinno zostać dokonane pisemnie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika. W potwierdzeniu muszą zostać zawarte te same elementy, które są wymagane przy zawieraniu umowy o pracę.

10. Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, **nie później niż w ciągu 7 dni** od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- obowiązującej pracownika **dobowej i tygodniowej normie czasu pracy**,
- **częstotliwości wypłat wynagrodzenia** za pracę,
- **wymiarze przysługującego** pracownikowi **urlopu wypoczynkowego**,
- **obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia** umowy o pracę,
- **układzie zbiorowym pracy**, którym pracownik jest objęty,

a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o **porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy**.

W celu wykonania tego obowiązku pracodawca może pisemnie wskazać pracownikowi odpowiednie przepisy prawa pracy.

Powyższe zasady stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

11. Rozwiązanie umowy o pracę. Umowa o pracę rozwiązuje się:
- na mocy **porozumienia stron**,
- przez **oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia** (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez **oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia** (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- **z upływem czasu**, na który była zawarta.

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność **kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca**. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy**. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia pracodawca powinien zawrzeć pisemne pouczenie o przysługującym pracownikowi **prawie odwołania do sądu pracy**.

12. Wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie jest **jednostronnym oświadczeniem woli** którejkolwiek ze stron stosunku pracy zmierzającym do rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

a. **Wypowiedzenie umowy na okres próbny.** W art. 34 KP sprecyzowane zostały okresy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej **na okres próbny**. Ich długość zależy od długości trwania umowy.

DŁUGOŚĆ UMOWY	OKRES WYPOWIEDZENIA
mniej niż 2 tygodnie	3 dni
więcej niż 2 tygodnie	tydzień
3 miesiące	2 tygodnie

Wskazane okresy wypowiedzenia należą do okresów minimalnych. Nie mogą być skracane wolą stron.

b. **Wypowiedzenie umowy na czas określony i nieokreślony.** Umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na czas określony może zostać rozwiązana:

- **na mocy porozumienia stron**,
- **za wypowiedzeniem** – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- **bez wypowiedzenia** – przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Długość okresu wypowiedzenia umowy uzależniona jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

OKRES ZATRUDNIENIA	OKRES WYPOWIEDZENIA
krótszy niż 6 miesięcy	2 tygodnie
dłuższy niż 6 miesięcy	miesiąc
co najmniej 3 lata	3 miesiące

Przy rozwiązywaniu umowy o pracę należy pamiętać o następujących **zasadach**:

- okres wypowiedzenia obejmujący tydzień, miesiąc lub ich wielokrotność **kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca**,

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno **nastąpić na piśmie**,
- w oświadczeniu pracodawcy powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie**,
- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy powinno być zawarte **pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy**.

13. Zwolnienie na poszukiwanie pracy. W okresie co najmniej 2-tygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje **zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia**.

Wymiar zwolnienia wynosi:

- **2 dni robocze** – w okresie 2-tygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia,
- **3 dni robocze** – w okresie 3-miesięcznego wypowiedzenia.

14. Konsultacje wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu **5 dni** od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy **umotywowane zastrzeżenia**. Zgłoszenie zastrzeżenia **nie wiąże pracodawcy**. O jego skuteczności i ważności decyduje zachowanie **formy pisemnej** i przestrzeganie ustawowego **terminu 5-dniowego** do jego zgłoszenia. Niezachowanie ustawowego wymogu formy pisemnej zastrzeżenia wywołuje skutek w postaci jego **bezskuteczności**. W praktyce sprowadza się to do faktycznego jego braku, a nie milczącej aprobaty zamiaru pracodawcy.

Zastrzeżenie powinno być umotywowane.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje **decyzję w sprawie wypowiedzenia**.

15. Wyłączenie obowiązku konsultacji. Postanowień KP dotyczących obowiązku konsultacji związkowej w sprawach zwolnienia pracowników **nie stosuje się** w razie ogłoszenia **upadłości lub likwidacji pracodawcy**.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę:

- pracownikowi, któremu brakuje **nie więcej niż 4 lata** do osiągnięcia **wieku emerytalnego**, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zasady tej nie stosuje się jednak w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- w czasie **urlopu pracownika**, a także w czasie innej **usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy**, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

16. Upadłość i likwidacja pracodawcy. Jeżeli z powodu ogłoszenia **upadłości lub likwidacji pracodawcy** (albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników) następuje wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub określony, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, **skrócić okres 3-miesięcznego wypowiedzenia**, najwyżej jednak do miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

17. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik **zachowuje prawo do wynagrodzenia**.

18. Wypowiedzenie zmieniające. Polega ono na wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy. Uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o **odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków**, uważa się, że wyraził zgodę na te wa-

runki. Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie jego braku pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres **nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym**, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

19. Ochrona przedemerytalna. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Wyjątek stanowi przypadek uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz sytuacja, gdy wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- **wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,**
- **stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.**

Rozdział 4. Nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę

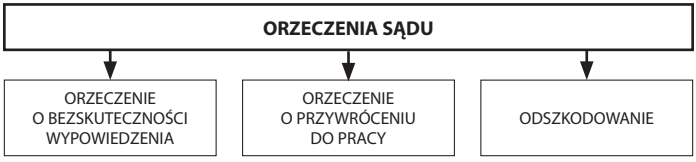
1. Odwołanie do sądu. W przypadku:

- **nieuzasadnionego** wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę lub
- **naruszenia** przez pracodawcę przepisów o wypowiadaniu umów,

pracownikowi przysługuje prawo odwołania się od takiego wypowiedzenia do sądu pracy.

2. Pracownicy uprawnieni do złożenia odwołania. Prawo odwołania się do sądu dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na:
- czas nieokreślony,
- czas określony (w tym również na zastępstwo),
- czas wykonywania określonej pracy,
- okres próbny.

3. Żądania pracownika. Pracownik odwołujący się od wypowiedzenia umowy o pracę ma prawo żądać **uznania wypowiedzenia za bezskuteczne**, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – **przywrócenia do pracy lub odszkodowania**.



a. **Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia.** Sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia wówczas, gdy:
- wypowiedzenie umowy o pracę **jest nieuzasadnione**,
- wypowiedzenie umowy **narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę**,
- umowa o pracę **nie uległa jeszcze rozwiązaniu**, a pracownik pozostaje ciągle w stosunku pracy.

b. **Orzeczenie o przywróceniu do pracy.** Sąd orzeka o przywróceniu pracownika do pracy, w przypadku gdy:
- wypowiedzenie umowy o pracę **jest nieuzasadnione**,
- wypowiedzenie umowy **narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę**,
- **umowa o pracę uległa już rozwiązaniu**, a pracownik nie pozostaje już w stosunku pracy.

Przywrócenia do pracy w wyniku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę może żądać wyłącznie pracownik zatrudniony

na podstawie umowy na czas nieokreślony. W przypadku gdy pracownik zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na:
- czas **określony** (w tym na zastępstwo),
- okres **próbny** lub
- czas **wykonywania określonej pracy,**

nie może domagać się przywrócenia do pracy, a jedynie odszkodowania.

Orzeczenie o przywróceniu do pracy ma charakter konstytutywno-deklaratoryjny. Stosunek pracy przywracany jest automatycznie z mocy prawomocnego orzeczenia sądu. Pracownik zostaje przywrócony do pracy na warunkach poprzedniej umowy, a obowiązkiem pracodawcy jest dopuszczenie go do pracy. Stosunek pracy ulega przywróceniu w momencie zgłoszenia przez pracownika gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy.

Okres od rozwiązania umowy do uprawomocnienia się wyroku nie jest okresem pracy u danego pracodawcy, ale za część tego okresu przysługuje wynagrodzenie. Nie dotyczy to całego okresu oczekiwania przez pracownika na wyrok sądu, lecz wyłącznie czasu, przez jaki pozostawał bez pracy.

c. **Odszkodowanie.** Zgodnie z art. 50 KP w sytuacji, gdy pracodawca dokona wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na:
- okres **próbny**, bądź
- czas **określony**

z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wypowiedzenie tych umów niezgodnie z przepisami o ich wypowiadaniu nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 50 KP, jest **świadczeniem pieniężnym**, którego funkcja sprowadza się do rekompensowania pracownikowi przedwczesnego rozwiązania z nim terminowej umowy o pracę. W przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny przysługuje ono za okres, do upływu którego umowa miała trwać.

Natomiast w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przysługuje pracownikowi odszkodowanie, w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie dłuższy niż za 3 miesiące. Należne pracownikowi odszkodowa-

nie nie ulega obniżeniu o ewentualne korzyści, które mógł on uzyskać w tym czasie z innych źródeł.

4. Nieuwzględnienie żądań pracownika. Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że jest to **niemożliwe lub niecelowe**.

ŻĄDANIA PRACOWNIKA

NIEMOŻLIWE

Przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe, jeżeli:

- nastąpiła likwidacja stanowiska, na którym pracownik dotychczas pracował, lub
- zlikwidowany został zakład pracy.

NIECELOWE

O niecelowości przywrócenia pracownika decyduje sąd, badając okoliczności sprawy, m.in. postawę pracownika oraz stosunki panujące w zakładzie pracy.

Sąd pracy **nie może orzec o niecelowości** przywrócenia do pracy w przypadku:

- **kobiety w ciąży** i w czasie **urlopu macierzyńskiego**,
- pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia **wieku emerytalnego**, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku,
- pracownika odbywającego **czynną służbę wojskową**,
- **żony żołnierza** odbywającego służbę wojskową,
- pracownika będącego **inwalidą wojennym**,
- pracownika pełniącego funkcje **społecznego inspektora pracy**,
- pracownika, który został **radnym samorządu terytorialnego**,
- pracownika **będącego posłem lub senatorem**,
- imiennie wskazanego członka **zarządu zakładowej organizacji związkowej** oraz **komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej**,
- pracownika będącego **członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej, organu przedstawicielskiego albo przedstawicielstwa pracowników w radzie nadzorczej spółki europejskiej lub w radzie administracyjnej spółki europejskiej**.

Sąd może nie przywrócić do pracy wyżej wymienionych pracowników jedynie w przypadku, gdy uzna je za niemożliwe.

Rozdział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. Charakter oświadczenia. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest **jednostronnym oświadczeniem woli** i ma zastosowanie do **wszystkich rodzajów umów o pracę**. Oświadczenie takie może złożyć zarówno **pracownik**, jak i **pracodawca**. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest **skuteczne** od momentu, gdy **dojdzie do adresata w taki sposób, aby mógł się zapoznać z jego treścią**.

2. Forma oświadczenia. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**.

Jeżeli oświadczenie takie zostanie złożone **w formie innej niż pisemna,** jest **ważne i wywołuje skutki prawne**. Jednak oświadczenie takie **stanowi naruszenie prawa** i w związku z tym jest podstawą do odwołania się do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP może nastąpić jedynie wówczas, gdy działanie lub zaniechanie pracownika jest przez niego **zawinione**.

Ciężar udowodnienia winy spoczywa na pracodawcy.

a. **Przyczyny.** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić w trzech przypadkach:

- **ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych**. Podstawę kwalifikowania czynu pracownika jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych powinien stanowić **regulamin pracy**, który ustala organizację i porządek w zakładzie pracy oraz związane z tym obowiązki pracowników;
- **popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku**, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Zgodnie z art. 7 KK przestępstwem jest zbrodnia albo występek. Zgodnie z przepisami tego Ko-

deksu przestępstwo musi być popełnione w czasie trwania stosunku pracy, tj. od dnia zawarcia umowy o pracę. Aby przestępstwo stanowiło uzasadnioną podstawę stosowania art. 52 § 1 pkt 2 KP, musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądowym;

- **zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku**. Utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, zgodnie z art. 52 § 1 pkt 3 KP uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pod warunkiem że jest **zawiniona**. Utrata uprawnień może również nastąpić w drodze **decyzji administracyjnej**, na mocy której cofa się – w związku ze skazaniem za popełnione przestępstwo – udzielone pozwolenia. Ponadto utrata uprawnień może być także wynikiem nałożonej **kary dyscyplinarnej**. Odnosi się to do ograniczonego kręgu podmiotów zatrudnionych, wykonujących zawody, które wymagają szczególnych uprawnień, np. lekarzy. Utrata uprawnień **może nastąpić w drodze wyroku sądowego**, skutkiem zastosowania środka karnego pozbawienia praw publicznych lub zakazu zajmowania określonych stanowisk, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia pojazdów mechanicznych, prowadzenia określonej działalności.

b. **Termin rozwiązania.** Rozwiązanie umowy z pracownikiem z jego winy ze skutkiem natychmiastowym może nastąpić tylko w ciągu **miesiąca** od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

c. **Opinia zakładowej organizacji związkowej.** Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, **nie później** jednak niż w ciągu **3 dni**.

4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Artykuł 53 KP zawiera katalog zamknięty przyczyn uzasadniających prawo pracodawcy do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

Żadna inna przyczyna nieobjęta katalogiem nie może stanowić zasadnej podstawy ustania stosunku pracy w tym trybie.

Ustawodawca przewidział grupy okoliczności, których zaistnienie prowadzić może (ale nie musi) do stosowania art. 53 KP, mianowicie:

- **niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby**
  Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
  - **dłużej niż 3 miesiące** – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
  - **dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące** – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- **usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy spowodowana inną przyczyną niż choroba, trwająca dłużej niż miesiąc**

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w razie usprawiedliwionej nieobecności z innej przyczyny niż choroba, trwającej dłużej niż miesiąc. W sformułowaniu „z innej przyczyny, niż wymieniona w § 1" mieszczą się wszystkie przyczyny usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy z wyłączeniem jego choroby, np. nieobecność pracownika z powodu tymczasowego aresztowania, odbywania kary pozbawienia wolności na mocy prawomocnego wyroku sądowego, sprawowanie opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

5. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z pracownikiem:

- sprawującym opiekę nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku,
- przebywającym w odosobnieniu ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

6. Zasiłek opiekuńczy. Przysługuje pracownikowi:

- przez **60 dni kalendarzowych** w przypadku sprawowania osobistej opieki **nad dzieckiem zdrowym do 8 lat** lub **dzieckiem chorym do 14 lat**,
- przez **14 dni** w przypadku sprawowania osobistej opieki nad innymi członkami rodziny oraz **dzieckiem chorym powyżej 14. roku życia** – pod warunkiem pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem.

Przyznawany jest łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym, przy czym nie ma tu znaczenia liczba członków rodziny oraz liczba dzieci wymagających opieki.

Pracownikowi, który po okresie nieobecności w pracy z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 KP stawi się do pracy w dniu upływu terminów w przepisach przewidzianych, nie wolno wypowiedzieć umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie **6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia**, z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 KP, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

7. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę (każdego jej rodzaju) bez wypowiedzenia ograniczona jest w KP wyłącznie do dwóch przypadków:

- **ze względów zdrowotnych**

Jeżeli wydane zostanie orzeczenie lekarskie, stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, pracodawca powinien przenieść go do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje pracownika. Jeżeli pracodawca nie dopełni tego obowiązku w terminie wskazanym w orzeczeniu, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia;

- **w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**

Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 KP, konieczne jest tu uwzględnienie dwóch elementów:

- stopnia winy pracodawcy oraz
- rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi.

Zawarty w art. 55 § 1^1 KP zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" jest bowiem analogiczny do sformułowania zamieszczonego w art. 52 § 1 pkt 1 KP.

a. **Forma oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.** Ustawa stanowi, że oświadczenie woli pracownika w kwestii ustania stosunku pracy bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**, zgodnie z ogólną regułą zawartą w art. 30 § 3 KP, **z podaniem przyczyny** uzasadniającej wypowiedzenie umowy.

b. **Termin złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.** Pracownik nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli od momentu, kiedy dowiedział się o przyczynach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, upłynął okres dłuższy niż **miesiąc**.

8. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo odwołać się do sądu pracy. Podstawą odwołania się przez pracownika do sądu jest **naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie**.

Pracownik może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania.

ROSZCZENIA PRACOWNIKA

PRZYWRÓCENIE DO PRACY

Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli uzna je za niemożliwe lub niecelowe. W przypadku pracowników podlegających szczególnej ochronie sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy tylko wówczas, gdy uzna takie przywrócenie za niemożliwe.

Wynagrodzenie

Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, ma prawo do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie takie przysługuje nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za miesiąc.

Natomiast wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje:

- pracownikowi w wieku przedemerytalnym,
- pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
- pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu,
- gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

ODSZKODOWANIE

Nie we wszystkich przypadkach pracownik może domagać się przywrócenia do pracy. Pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie:

- w razie zawarcia **umowy** na czas określony:
  - gdy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub
  - gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia;

- w sytuacji gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia **z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia**. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 KP).

Odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia niezgodne z przepisami przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Rozdział 6. Wygaśnięcie stosunku pracy

1. Śmierć pracownika. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy **wygasa**. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika w równych częściach **na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych**.

W razie braku wymienionych wyżej osób prawa te wchodzą do spadku.

2. Śmierć pracodawcy. Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami co do zasady **wygasają**. Nie dotyczy to jednak przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę. Pracownikowi, któ-

rego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy, przysługuje **odszkodowanie** w wysokości **wynagrodzenia za okres wypowiedzenia**.

Umowy o pracę nie wygasają, jeżeli następuje przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23^1 KP.

3. Tymczasowe aresztowanie. Umowa o pracę wygasa z upływem **3 miesięcy nieobecności** pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany **ponownie zatrudnić** pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało **umorzone**, lub gdy zapadł **wyrok uniewinniający**, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Nie dotyczy to jednak przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

4. Prawo odwołania do sądu pracy. W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje **prawo odwołania do sądu pracy**.

Rozdział 7. Zwolnienia grupowe

1. Podstawa i zakres stosowania. Tematyka zwolnień została uregulowana w przepisach ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192).

Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę, zatrudniającego **co najmniej 20 pracowników**, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednak mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa powyżej, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

2. Konsultacje ze związkami zawodowymi. Pracodawca jest obowiązany **skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy**. Konsultacje te dotyczą w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o:

- przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,
- liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą,
- grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie,
- proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- kolejności dokonywania zwolnień pracowników,
- propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem,

a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym powyższe informacje w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw wymienionych powyżej.

Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

3. Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. W terminie **nie dłuższym niż 20 dni** od zawiadomienia o konieczności rozwiązywania z pracownikami umów o pracę, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Określa się w nim zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników przewidzianych do zwolnienia oraz obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami.

Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

4. Zawiadomienie o zwolnieniu grupowym. Pracodawca – po zawarciu porozumienia, a w razie jego niezawarcia po ustaleniu zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia w regulaminie, uwzględniających w miarę możliwości propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe bądź przez przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy – zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

5. Dopuszczalność wypowiedzenia. Przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 (konsultacja wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową) i 41 KP (ochrona w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy),

z zastrzeżeniem ust. 2–4 art. 5 ZwolGrupU, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 5 ust. 5 ZwolGrupU.

W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- o którym mowa w art. 39 (**ochrona przedemerytalna**) i 177 KP (**pracownice ciężarne**),
- będącemu **członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego**,
- będącemu **członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej**,
- będącemu **członkiem zakładowej organizacji związkowej**, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- będącemu **członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej**,
- będącemu **członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej**,
- będącemu **członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej**,
- będącemu **członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek**,
- będącemu **społecznym inspektorem pracy**,
- powołanemu **do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego**,
- będącemu **członkiem rady pracowników** lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.), **przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji**.

W razie wypowiadania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.

6. Terminy wypowiedzenia. Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o **przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia**, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub ustaleniu przez pracodawcę zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia.

7. Odprawa pieniężna. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- 2-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- 3-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przy ustalaniu okresu zatrudnienia odpowiednio stosuje się art. 36 § 1^1 KP.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty **15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę**, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, czyli obecnie kwoty 27 750 zł brutto.

8. Ponowne zatrudnienie pracownika. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar

podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Część IV. Pracownicy skierowani do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE oraz telepraca

Rozdział 1. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE

1. Odpowiednie warunki. Pracodawca, mający siedzibę w państwie będącym członkiem UE, kierujący pracownika do pracy na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
- w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy,
- jako agencja pracy tymczasowej,

zapewnia pracownikowi warunki zatrudnienia (zob. poniżej) nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów KP oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

2. Minimalne warunki zatrudnienia. Warunki zatrudnienia dotyczą:

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,
- wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,

- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

3. Wyłączenie stosowania. Przepisów odnoszących się do warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem UE **nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych, jeżeli pracodawca ma siedzibę w państwie będącym członkiem UE lub w państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA)** – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

Rozdział 2. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy

1. Miejsce wykonywania pracy. Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem **środków komunikacji elektronicznej** w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (ustawa z 18.7.2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1422).

2. Telepracownik. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych powyżej i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

3. Porozumienie z organizacją związkową. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w **porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową**, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – **w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami**. Jeżeli w terminie **30 dni** od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania

porozumienia. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. Uzgodnienie warunków pracy. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 67^5 KP, może nastąpić:
- **przy zawieraniu umowy** o pracę albo
- **w trakcie zatrudnienia**.

W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy na warunki telepracy może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w takiej formie.

5. Wniosek o zaprzestanie wykonywania telepracy. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy w trakcie zatrudnienia każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w takiej formie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż **30 dni** od dnia otrzymania wniosku.

Wniosek złożony po upływie wyżej wskazanego termin prawodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić.

6. Obowiązki pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany:
- **dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy**, spełniający wymagania określone w Rozdziale IV Działu dziesiątego KP,
- **ubezpieczyć sprzęt**,
- **pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu**,
- **zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu**
  - chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie.

Odrębna umowa może określać w szczególności:

- zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w Rozdziale IV Działu dziesiątego KP,
- zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,
- sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

W przypadku wykorzystywania przez telepracownika sprzętu stanowiącego jego własność przysługuje mu ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami lub w samej umowie odrębnej, o której mowa powyżej. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności **normy zużycia sprzętu**, jego udokumentowane **ceny rynkowe** oraz **ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe**.

7. Ochrona danych. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. Telepracownik **potwierdza na piśmie zapoznanie się z zasadami ochrony danych oraz jest obowiązany do ich przestrzegania**.

8. Środki indywidualnego porozumiewania się na odległość. Telepracownik i pracodawca przekazują informacje **niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej** albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

9. Kontrola wykonywania telepracy. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy.

Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- wykonywania pracy,
- w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej bądź podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Pierwszą kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadza się, na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

10. Zakaz dyskryminacji telepracownika. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy.

Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

11. Dostęp do zakładu pracy. Pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Część V. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę

Rozdział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania

1. Nawiązanie stosunku pracy. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się **na czas nieokreślony**, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na **okres objęty powołaniem**.

Powołanie może być poprzedzone **konkursem**, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu.

Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się **w terminie określonym w powołaniu**, a jeżeli termin ten nie został określony – w **dniu doręczenia powołania**, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Powołanie powinno być dokonane **na piśmie**.

2. Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących umów bezterminowych. Jeżeli przepisy KP nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się **przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony**, z wyłączeniem przepisów regulujących:

- tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę;
- rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:
  - o bezskuteczności wypowiedzeń,
  - o przywracaniu do pracy.

3. Odwołanie pracownika. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być **w każdym czasie** – **niezwłocznie lub w określonym terminie** – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał.

Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie powinno być dokonane **na piśmie**.

Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Jeżeli odwołanie nastąpiło z przyczyn określonych w art. 52 lub 53 KP, jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozdział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru

1. Nawiązanie stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Taki rodzaj stosunku pracy charakteryzuje się tym, że **pracownik nie pozostaje pod niczyim bezpośrednim kierownictwem**.

2. Rozwiązanie stosunku pracy. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się **z wygaśnięciem mandatu**.

Rozdział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania

1. Nawiązanie stosunku pracy. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania, w przypadku gdy wymaga tego **szczególny charakter pracy lub szczególny charakter zatrudnienia**. Stosunek pracy z mianowania charakteryzuje się podporządkowaniem pracownika mianowanego podmiotowi zatrudniającemu (**podległość służbowa**).

2. Rozwiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania nie zostało uregulowane przepisami KP. Unormowań tych należy poszukiwać w przepisach szczególnych, które stanowią tzw. pragmatyki służbowe.

Rozdział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

1. Nawiązanie stosunku pracy. Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1443), a w zakresie nieuregulowanym tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy KP.

2. Rozwiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę przez spółdzielnię w czasie trwania członkostwa jest co do zasady niedopuszczalne. Zgodnie z art. 186 w zw. z art. 189 PrSpółdz spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa oraz w przypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa, rozwiązania tej umowy na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, a także rozwiązania jej na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa, a także bez wypowiedzenia z przyczyn uzasadniających według przepisów KP takie rozwiązanie umowy bez winy pracownika.

Część VI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Rozdział 1. Wynagrodzenie za pracę

1. Zasady ustalania wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności:

- **rodzajowi wykonywanej pracy**,
- **kwalifikacjom** wymaganym przy jej wykonywaniu,
- **ilości i jakości świadczonej pracy**.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

2. Regulamin wynagradzania. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracowdawca w takim regulaminie może również ustalić inne świadczenia związane z pracą oraz zasady ich przyznawania.

Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

3. Wypłata wynagrodzenia. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się **co najmniej raz w miesiącu**, w stałym i ustalonym z góry terminie. **Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.**

Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Wypłaty tej dokonuje się w formie pieniężnej.

Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.

4. Minimalne wynagrodzenie za pracę. Od 1.1.2016 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty 1850 zł brutto (rozporządzenie Rady Ministrów z 11.9.2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r., Dz.U. z 2015 r. poz. 1385).

Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.) wysokość wynagrodzenia pracownika **w okresie jego pierwszego roku pracy** nie może być niższa niż **80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę**, tj. musi wynosić w 2016 r. co najmniej 1480 zł brutto.

5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy:

- jeżeli był **gotów do jej wykonywania**, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- za czas **niezawinionego przez siebie postoju**.

6. Wynagrodzenie w razie podróży służbowej. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Na podstawie upoważnienia ustawowego zawartego w § 2 art. 77^5 KP Minister Pracy i Polityki Społecznej wydał dnia 29.1.2013 r. rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167), z mocą obowiązującą od 1.3.2013 r.

Warunki wypłacania należności z tytułu **podróży służbowej** pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, **jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania**. Jednak w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień odnośnie do warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, stosuje się przepisy wyżej powołanego rozporządzenia.

7. Ochrona wynagrodzenia za pracę. Pracownik **nie może zrzec się** prawa do wynagrodzenia ani **przenieść tego prawa na inną osobę**. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

8. Potrącenia z wynagrodzenia. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,

- kary pieniężne przewidziane w art. 108 KP (zgodnie z tym przepisem kara pieniężna może zostać nałożona za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 KP.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone wyżej ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Pracodawca dokonuje potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych również bez postępowania egzekucyjnego.

Wyjątek stanowią przypadki, gdy:

- świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
- wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

Potrąceń tych pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

Rozdział 2. Inne świadczenia

1. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- **choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną** – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje **prawo do 80% wynagrodzenia**, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- **wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w punkcie powyżej – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,**
- **poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w punktach wyżej – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.**

Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie takie:

- nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

2. Zasiłek chorobowy. Za czas niezdolności do pracy, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

3. Odprawa rentowa lub emerytalna. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub

emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości **miesięcznego wynagrodzenia**.

Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

4. Odprawa pośmiertna. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- **miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,**
- **3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,**
- **6-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.**

Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- małżonkowi,
- innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Część VII. Obowiązki pracodawcy i pracownika

Rozdział 1. Obowiązki pracodawcy

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,

- stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
- wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewniać pracownikom dostęp do tych przepisów w inny przyjęty sposób,
- informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy,
- przeciwdziałać mobbingowi.

Rozdział 2. Obowiązki pracownika

Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę **sumiennie i starannie** oraz stosować się do **poleceń przełożonych**, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozdział 3. Świadectwo pracy

1. Informacje ogólne. Rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy zobowiązuje pracodawcę do **niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy**.

Pracodawca nie może uzależniać wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Świadectwo pracy jest dokumentem sformalizowanym i nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty związane ze stosunkiem pracy pracownika.

2. Informacje zawierane w świadectwie pracy

INFORMACJE W ŚWIADECTWIE PRACY

OBOWIĄZKOWE

W świadectwie pracy muszą się znaleźć następujące informacje dotyczące pracownika:

- **okres zatrudnienia**,
- **wymiar czasu pracy**,
- **rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowiska**,
- informacje dotyczące **ustania stosunku pracy**,
- informacje o **korzystaniu przez pracownika z różnych praw, w tym urlopów**,
- **łączna liczba dni**, w których pracownik był **niezdolny do pracy w roku kalendarzowym**, w którym stosunek pracy ustał,
- **łączna liczba dni opieki nad dzieckiem**, wykorzystanych przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym stosunek pracy ustał,
- okres, za który przysługuje pracownikowi **odszkodowanie**, w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- informacje **o odbyciu przez pracownika czynnej służby wojskowej lub jej formy zastępczej**,
- informacje o okresie wykonywania przez pracownika **pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**,
- wzmianka o **zajęciu wynagrodzenia za pracę**, w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

NA ŻĄDANIE PRACOWNIKA

Informacje zamieszczane w świadectwie pracy na żądanie pracownika dotyczą głównie:

- **wysokości wynagrodzenia**,
- **składników wynagrodzenia**,
- **uzyskanych kwalifikacji**.

Informacje te umieszczane są wyłącznie na wniosek pracownika.

Pracodawca nie może zatem zamieścić takich informacji bez inicjatywy pracownika.

Wskazując **okres zatrudnienia** pracodawca powinien wskazać datę nawiązania oraz datę rozwiązania stosunku pracy. Nie ma obowiązku wyszczególniania rodzaju umowy łączącej pracodawcę z pracownikiem.

Pracodawca podaje w świadectwie pracy cały okres, w którym pracownik był u niego zatrudniony. Nie ma więc obowiązku wyszczególniania wszystkich umów zawieranych przez pracodawcę z tym samym pracownikiem.

Pracodawca ma obowiązek wskazać, **czy pracownik zatrudniony był na cały etat czy na jego część**. Wymiar czasu pracy określony jest w umowie, lecz w trakcie trwania stosunku pracy może być zmieniany. Okresy zatrudnienia w danym wymiarze czasu pracy powinny być wskazane w świadectwie pracy.

Pracodawca ma obowiązek podać w świadectwie pracy **tryb rozwiązania lub podstawę prawną wygaśnięcia stosunku pracy**. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia pracodawca powinien podać, która strona dokonała rozwiązania, tj. czy pracownik został zwolniony, czy też sam się zwolnił.

Pracodawca powinien wskazać, **ile łącznie dni i godzin urlopu wypoczynkowego zostało wykorzystane w roku kalendarzowym**, w którym stosunek pracy ustał. Ponadto pracodawca ma obowiązek zamieścić informację o wykorzystaniu przez pracownika urlopu dodatkowego lub innego uprawnienia czy świadczenia przewidzianego przepisami prawa.

Katalog informacji, które obowiązkowo mają zostać zawarte w świadectwie pracy jest wyczerpujący i zamknięty. Pracodawca nie ma prawa zamieszczać w świadectwie pracy innych informacji, niewskazanych przepisami prawa. Niedopuszczalne jest także podawanie niektórych informacji (np. o trybie rozwiązania stosunku pracy) w sposób inny niż określony przepisami prawa.

3. Tryb wydania świadectwa pracy. **Pracodawca** ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy **niezwłocznie**, czyli w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

Obowiązek ten dotyczy każdego trybu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę i nie jest zależny od podstawy jego nawiązania.

4. Doręczenie świadectwa pracy. Pracodawca wydaje świadectwo pracy **bezpośrednio** pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej, a jeżeli jest to niemożliwe, w ciągu **7 dni** od ustania stosunku pracy wysyła je pracownikowi pocztą za potwierdzeniem odbioru.

5. Wydanie świadectwa pracy wyłącznie na żądanie pracownika. W przypadku gdy dotychczasowy pracodawca nawiązuje **kolejną umowę o pracę** bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy **tylko na jego żądanie**.

Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od wcześniejszego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

6. Nieprawdziwe lub niepełne informacje zawarte w świadectwie pracy. W sytuacji gdy informacje zawarte w świadectwie pracy są nieprawdziwe lub niepełne, pracownik w terminie **7 dni od dnia otrzymania świadectwa** pracy ma prawo domagać się **sprostowania świadectwa** przez **pracodawcę**. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

7. Odszkodowanie. W przypadku gdy pracownik poniósł szkodę z powodu:
- niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy lub
- wydania niewłaściwego świadectwa pracy,

może dochodzić przed sądem odszkodowania z tego tytułu. Odszkodowanie takie przysługuje **w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z powodu nieterminowego lub błędnego wydania świadectwa pracy, nie więcej jednak niż za 6 tygodni**.

Rozdział 4. Zakaz konkurencji i podnoszenie kwalifikacji zawodowych

1. Istota. Zakaz konkurencji polega na tym, że pracownik w zakresie określonym w odrębnej umowie nie może prowadzić **działalności konkurencyjnej** wobec pracodawcy ani też **świadczyć pracy** w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

2. Roszczenia pracodawcy. W przypadku gdy pracodawca poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może on dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach KP.

3. Umowa o zakazie konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji powinna zostać zawarta **w formie pisemnej pod rygorem nieważności**.

4. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

- urlop szkoleniowy,
- zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Urlop szkoleniowy przysługuje w wymiarze:

- 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
- 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie, nie może ona zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy KP. Nie ma obowiązku

zawarcia takiej umowy, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. **Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe**:

- który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,
- z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, o której mowa w art. 103^4 KP, nie dłuższym niż 3 lata,
- który w okresie wskazanym powyżej rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 94^1 KP,
- który w okresie wskazanym powyżej rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub 94^3 KP, pomimo braku przyczyn określonych w tych przepisach,

jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 103^1–103^5 KP, mogą być przyznane:

- zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
- urlop bezpłatny w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem.

Rozdział 5. Regulamin pracy

1. Obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Nie ma obowiązku jego wprowadzenia, jeżeli obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

2. Treść regulaminu pracy. Regulamin pracy powinien ustalać przede wszystkim:

- organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- porę nocną,
- termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia,
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom,
- rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,
- wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Regulamin powinien również zawierać informacje o karach z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników, nakładanych zgodnie z art. 108 KP.

3. Wejście w życie. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie **2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom**, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Przed rozpoczęciem pracy pracownik powinien zostać przez pracodawcę zapoznany z jego treścią.

Rozdział 6. Nagrody i wyróżnienia

1. Przyznanie nagrody lub wyróżnienia. Pracownikom, którzy:
- przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków,
- przejawianie inicjatywy w pracy i
- podnoszenie jej wydajności oraz jakości,

przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

2. Nagrody a premie. Nie należy mylić nagród z premiami, ponieważ te drugie mają charakter roszczeniowy. W wyr. z 20.1.2010 r. (I PK 146/04, Legalis) Sąd Najwyższy uznał, że: „skoro regulamin wynagradzania określa pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to premia z natury rzeczy nie może mieć charakteru uznaniowego. Świadczenie ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrole ich spełnienia. Przyznanie premii pracownikowi nie zależy zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie. Z tego punktu widzenia pojęcie premia uznaniowa jako wewnętrznie sprzeczne nie powinno być stosowane w regulaminach wynagradzania, które określają konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania".

3. Wykładnia regulaminu premiowania. Zgodnie z wyr. SN z 9.7.2009 r. (II PK 232/08, OSNP 2011, Nr 5–6, poz. 70): „regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77^2 KP) jest aktem normatywnym (art. 9 KP), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo – gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych – do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 KC w zw. z art. 300 KP)".

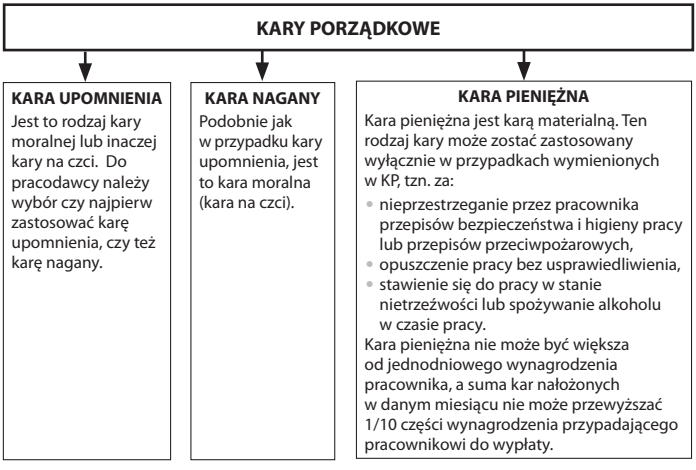
Część VIII. Odpowiedzialność w stosunkach pracy

Rozdział 1. Kary porządkowe

1. Odpowiedzialność pracownika. Prawo pracy przewiduje dwa rodzaje odpowiedzialności za naruszenie obowiązków pracowniczych:

- **odpowiedzialność porządkową** przewidzianą przepisami KP oraz
- **odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną** przewidzianą w pragmatykach służbowych.

2. Katalog kar porządkowych. Katalog kar porządkowych jest zamknięty i obejmuje trzy rodzaje kar.


KARY PORZĄDKOWE
KARA UPOMNIENIA
Jest to rodzaj kary moralnej lub inaczej kary na czci. Do pracodawcy należy wybór czy najpierw zastosować karę upomnienia, czy też karę nagany.
KARA NAGANY
Podobnie jak w przypadku kary upomnienia, jest to kara moralna (kara na czci).
KARA PIENIĘŻNA
Kara pieniężna jest karą materialną. Ten rodzaj kary może zostać zastosowany wyłącznie w przypadkach wymienionych w KP, tzn. za:
• nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
• opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
• stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.
Kara pieniężna nie może być większa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a suma kar nałożonych w danym miesiącu nie może przewyższać 1/10 części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty.

3. Termin nałożenia kary porządkowej. Terminy, w których może nastąpić ukaranie pracownika, mają charakter **terminów zawitych**. Upływ jednego z nich powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracodawcy. Kara zastosowana po terminie jest **bezprawna**. Zarzut naruszenia tych terminów stanowi podstawę uwzględnienia przez pracodawcę sprzeciwu od zastosowanej kary oraz uchylenia decyzji o ukaraniu przez sąd pracy, w trybie określonym w art. 112 KP.

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku.

Czas, w którym można ukarać pracownika, jest ograniczony dwojako:

- przez ustalenie maksymalnego okresu, jaki może upłynąć od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego – **2 tygodnie** oraz
- przez ustalenie maksymalnego okresu, jaki może upłynąć od dopuszczenia się tego przekroczenia przez pracownika – **3 miesiące**.

Kary porządkowej można udzielić tylko po uprzednim **wysłuchaniu pracownika**. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg 2-tygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

4. Kryteria karania. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności:

- **rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych**,
- **stopień winy pracownika** i
- **jego dotychczasowy stosunek do pracy**.

5. Sprzeciw ukaranego. Pracownik ma prawo wnieść sprzeciw, jeżeli zastosowanie kary nastąpiło **z naruszeniem przepisów prawa**. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu **decyduje pracodawca**, po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu **wystąpić do sądu pracy** o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

6. Zatarcie kary. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika **po roku nienagannej pracy**. Jednak pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

Rozdział 2. Odpowiedzialność materialna pracownika

1. Źródło. Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną, jeżeli ze **swojej winy** wyrządził pracodawcy **szkodę** wskutek:
- **niewykonania obowiązków pracowniczych lub**
- **nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych**.

2. Kilka szkód. Jeżeli pracownik wyrządził odrębnymi czynami kilka szkód, odpowiada za każdą z nich oddzielnie.

3. Ciężar dowodu. Ciężar udowodnienia winy pracownika spoczywa na pracodawcy. Pracodawca obowiązany jest wykazać:
- naruszenie obowiązków przez pracownika,
- winę pracownika,
- związek przyczynowo-skutkowy między ich naruszeniem a szkodą oraz
- wysokość powstałej szkody.

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za:
- błędy niezawinione,
- szkodę, która powstała w wyniku wykonywania polecenia przełożonego,
- szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia,
- szkodę powstałą w wyniku działania w granicach dopuszczalnego ryzyka.

4. Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za **część szkody stosownie do przyczynienia się do niej**

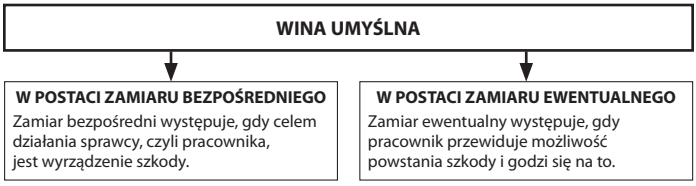
i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni **w częściach równych**.

5. Odszkodowanie. Odszkodowanie ustala się w **wysokości wyrządzonej szkody**, jednak nie może ono przewyższać kwoty **3-miesięcznego wynagrodzenia** przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

6. Wyrządzenie szkody osobie trzeciej. W sytuacji gdy pracownik przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych wyrządził szkodę osobie trzeciej, do naprawienia tej szkody zobowiązany jest **wyłącznie pracodawca**. Natomiast pracownik ponosi odpowiedzialność bezpośrednio wobec pracodawcy, który naprawił wyrządzoną szkodę.

Rozdział 3. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną umyślnie

1. Wina umyślna


WINA UMYŚLNA
W POSTACI ZAMIARU BEZPOŚREDNIEGO
Zamiar bezpośredni występuje, gdy celem działania sprawcy, czyli pracownika, jest wyrządzenie szkody.
W POSTACI ZAMIARU EWENTUALNEGO
Zamiar ewentualny występuje, gdy pracownik przewiduje możliwość powstania szkody i godzi się na to.

2. Naprawienie szkody. Pracownik, który wyrządził szkodę z winy umyślnej, zobowiązany jest do jej naprawienia **w pełnej wysokości**. Naprawienie szkody w pełnej wysokości obejmuje:

- wyrównanie poniesionej straty oraz
- wyrównanie korzyści, które pracodawca osiągnąłby, gdyby nie wyrządzono mu szkody.

3. Odpowiedzialność solidarna. Jeżeli kilku pracowników z winy umyślnej spowodowało powstanie szkody lub zwiększenie szkody, **zobowiązani są solidarnie do jej naprawienia**.

Pracodawca może domagać się naprawienia szkody:
- od wszystkich sprawców albo
- od kilku z nich lub też
- od każdego z osobna.

Naprawienie szkody przez któregokolwiek ze sprawców **zwalnia pozostałych** z tego obowiązku.

Rozdział 4. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

1. Mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:
- pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w innym mieniu niż wymienione powyżej, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Od odpowiedzialności tej pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia (art. 124 KP).

2. Umowa o współodpowiedzialności materialnej. Na powyższych zasadach pracownicy mogą przyjąć **wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się**. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

Część IX. Czas pracy

Rozdział 1. Definicje

CZAS PRACY (art. 128 § 1 KP)	Czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
PRACA ZMIANOWA (art. 128 § 2 pkt 1 KP)	Wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.
PRACOWNICY ZARZĄDZAJĄCY W IMIENIU PRACODAWCY ZAKŁADEM PRACY (art. 128 § 2 pkt 2 KP)	Pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi.
DOBA (art. 128 § 3 pkt 1 KP)	24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
TYDZIEŃ (art. 128 § 3 pkt 2 KP)	7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Rozdział 2. Normy i ogólny wymiar czasu pracy

1. Maksymalny wymiar czasu pracy. Czas pracy nie może przekraczać **8 godzin na dobę** i przeciętnie **40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym **4 miesięcy**, z zastrzeżeniem art. 135–138 KP (czyli przepisów o równoważnym czasie pracy, pogotowiu do pracy i dozorze urządzeń, pilnowaniu, straży i ratownictwie oraz pracy w ruchu ciągłym), a także art. 148 (o systemie skróconego tygodnia pracy) oraz art. 144 KP (o systemie pracy weekendowej).

W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – **w formie pisemnej lub elektronicznej** – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak **co najmniej miesiąc**. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy **co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład**.

Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy) albo z umowy o pracę,
- w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych powyżej; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik,
- na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego ruchomy rozkład czasu pracy,
- na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu **wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się **proporcjonalnie** do tego wymiaru czasu pracy.

2. Ustalenie obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

- mnożąc **40 godzin** przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn **8 godzin** i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym obniża się w tym okresie o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

3. Limit łącznego tygodniowego czasu pracy. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi **nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin** w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie dotyczy to jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Rozdział 3. Okresy wypoczynku

1. Minimalny nieprzerwany odpoczynek dobowy. W każdej dobie pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Nie dotyczy to jednak:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

W takich przypadkach pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, **równoważny okres odpoczynku** (art. 132 KP).

2. Minimalny nieprzerwany odpoczynek tygodniowy. W każdym tygodniu pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W pewnych przypadkach tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować **mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny**. Dotyczy to:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,

- przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.

Odpoczynek powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godz. 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Natomiast w przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek może przypadać w innym dniu niż niedziela (art. 133 KP).

3. Przerwa w pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi **co najmniej 6 godzin**, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy** (art. 134 KP).

Rozdział 4. Systemy i rozkłady czasu pracy

1. System równoważnego czasu pracy. System równoważnego czasu pracy to system, w którym jest dopuszczalne **przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy**, nie więcej jednak niż do **12 godzin**, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym **miesiąca**. System ten może być stosowany, jeżeli jest to uzasadnione **rodzajem pracy lub jej organizacją**.

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Okres ten w szczególnie uzasadnionych przypadkach **może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy**. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres ten może być przedłużony, nie więcej jednak niż do **4 miesięcy** (art. 135 KP).

Zgodnie z art. 150 § 1 KP równoważny czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy bądź obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Równoważny czas pracy może być stosowany w pracy zmianowej zgodnie z art. 146 KP, nie może być natomiast łączony z przerywanym czasem pracy (art. 139 § 2 KP).

2. System przerywanego czasu pracy. System przerywanego czasu pracy to system według z góry ustalonego rozkładu przewidującego **nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin**. **Może być on stosowany**, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją.

Przerwy **nie wlicza się do czasu pracy**, jednak za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje **prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia** należnego za czas przestoju.

Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem:

- **równoważnego czasu pracy**, w tym:
  - **dozoru urządzeń, pogotowia do pracy**,
  - **pracy przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, w straży pożarnej i zakładowych służbach ratowniczych**,
  - **pracy w ruchu ciągłym**;
- **skróconego czasu pracy**;
- **pracy weekendowej**.

3. Zadaniowy czas pracy. System zadaniowego czasu pracy to ustalony przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem **czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań**, uwzględniający wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 KP. Może być on stosowany w przypadkach uzasadnionych:

- rodzajem pracy lub
- organizacją pracy albo
- miejscem wykonywania pracy (art. 140 KP).

System zadaniowy, zgodnie z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie i doktrynie, może być wprowadzony w sytuacjach, gdy:

- nie ma potrzeby ustalania ścisłych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu i/lub praca może być wykonywana poza normalnym rytmem zakładu,

- praca nie jest ściśle nadzorowana i nie ma możliwości kontroli czasu pracy (np. przy wykonywaniu jej w terenie lub w domu),
- ustalanie zadań nie odbywa się w warunkach codziennego nadzoru i wyznaczania zadań przez przełożonego,
- nie ma możliwości określenia z góry zapotrzebowania na pracę,
- wykonywana praca zależy od indywidualnego zaangażowania pracownika (np. praca twórcza)

(cyt. za *D. Bielecka*, System zadaniowego czasu pracy, Monitor Prawa Pracy 2005, Nr 6).

W stosunku do:
- pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy,
- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz
- pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej

nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 KP).

Pracownik pracujący w systemie zadaniowego czasu pracy nie ma roszczenia w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Ruchomy czas pracy. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa powyżej, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 KP.

W rozkładach czasu pracy, o których mowa powyżej, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

5. Przerwa niewliczana do czasu pracy. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym **60 minut**, przeznaczoną na spożycie posiłku lub

załatwienie spraw osobistych. Przerwę tę wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 141 KP).

6. Indywidualny rozkład czasu pracy. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 KP).

7. System skróconego tygodnia pracy. System skróconego tygodnia pracy to system, w którym dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez **mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia**, przy równoczesnym **przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin**, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca. System ten może być stosowany na pisemny wniosek pracownika (art. 143 KP).

8. System pracy weekendowej. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w **piątki, soboty, niedziele i święta**. W tym systemie jest dopuszczalne **przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca** (art. 144 KP).

9. Skrócony czas pracy. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 KP dla pracowników zatrudnionych **w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia** może polegać na:

- ustanowieniu **przerw w pracy wliczanych do czasu pracy** albo
- **obniżeniu tych norm**,
- **wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy** – w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie.

10. Praca zmianowa. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy (art. 146 KP).

11. Łączna liczba dni wolnych od pracy. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on **rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta**, pracownikom zapewnia się **łączną liczbę dni wolnych od pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym **odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy** w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

12. Ochrona szczególna. W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138, 143 i 144 KP, czas pracy:
- pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- pracownic w ciąży,
- pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, bez ich zgody

– **nie może przekraczać 8 godzin**. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

13. Ewidencja czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca powinien udostępniać tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Rozdział 5. Praca w godzinach nadliczbowych

1. Definicja. Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi:
- praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy,
- praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 KP.

2. Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- **konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii**,
- **szczególnych potrzeb pracodawcy**.

Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (art. 151 § 1 i 2 KP).

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 KP).

3. Rekompensata za godziny nadliczbowe. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości:

- **100% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - w nocy,
  - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- **50% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości **100% wynagrodzenia** przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia

nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – **60% wynagrodzenia**.

Jeżeli chodzi natomiast o pracowników wykonujących **stale pracę poza zakładem pracy** wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca **udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych**, jednak nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Wyjątek od ogólnej zasady stanowi **kadra zarządzająca** (pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych). Wykonują oni, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy **bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych**, jednak kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej powyżej (100 lub 50%), jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

4. Dyżur. Polega na pozostawaniu przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca ma prawo zobowiązać pracownika do dyżuru. Czasu dyżuru **nie wlicza się do czasu pracy**, jeżeli podczas dyżuru pracownik **nie wykonywał pracy**. Czas pełnienia dyżuru **nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku**.

Rozdział 6. Praca w porze nocnej

1. Pora nocna. Obejmuje 8 godzin, między godz. 21.00 a 7.00.

Pracującym w nocy jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej **3 godziny pracy w porze nocnej**, lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną. Czas pracy pracującego w nocy **nie może przekraczać 8 godzin na dobę**, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. Nie dotyczy to jednak:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

2. Rekompensata za pracę w porze nocnej. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Rozdział 7. Praca w niedziele i święta

1. Dni wolne od pracy. Zgodnie z art. 1 ustawy z 18.1.1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 90), dniami wolnymi od pracy są:

- **1 stycznia** – Nowy Rok,
- **6 stycznia** – Święto Trzech Króli,
- **pierwszy dzień Wielkiej Nocy**,
- **drugi dzień Wielkiej Nocy**,
- **1 maja** – Święto Państwowe,

- **3 maja** – Święto Narodowe 3 Maja,
- **pierwszy dzień Zielonych Świątek**,
- **dzień Bożego Ciała**,
- **15 sierpnia** – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- **1 listopada** – Wszystkich Świętych,
- **11 listopada** – Narodowe Święto Niepodległości,
- **25 grudnia** – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- **26 grudnia** – drugi dzień Bożego Narodzenia,
- **niedziele**.

Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godz. 6.00 w tym dniu a godz. 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina (art. 151^9 § 2 KP).

2. Zakaz pracy w święta. Praca w święta w placówkach handlowych **jest niedozwolona**. Dotyczy to także przypadku, gdy święto przypada w niedzielę.

Praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności (art. 151^{9a} KP).

3. Dopuszczalność pracy w niedziele i święta. Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- w ruchu ciągłym,
- przy pracy zmianowej,
- przy niezbędnych remontach,
- w transporcie i w komunikacji,
- w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
- przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
- w rolnictwie i hodowli,
- przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności,

- w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta,
- przy wykonywaniu prac:
  - polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczpospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usług dni świąteczne są u niego dniami pracy,
  - zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa powyżej.

4. Rekompensata za pracę w niedzielę i święto. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy.

5. Obowiązek zapewnienia wolnej niedzieli. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 KP (czyli w systemie pracy weekendowej).

Część X. Urlopy pracownicze

Rozdział 1. Urlopy wypoczynkowe

1. Zasada corocznego urlopu wypoczynkowego. Pracownikowi przysługuje prawo do **corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego**.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (art. 152 KP).
Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Obowiązek udzielenia urlopu spoczywa na pracodawcy, u którego pracownik **nabył prawo do urlopu**.

Wyjątkowo obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego może należeć do **nowego pracodawcy**.

Dotyczy to następujących sytuacji:

- przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- urlopu bezpłatnego udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy,
- rozwiązania stosunku pracy na mocy wzajemnego porozumienia pomiędzy pracownikiem i pracodawcami.

2. Pierwsza praca. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 KP).

3. Wymiar urlopu. Wymiar urlopu wynosi:

- **20 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- **26 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony powyżej. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 1 i 2 KP).

4. Wliczanie okresów poprzedniego zatrudnienia i nauki. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, **wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia**, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Ponadto do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza okresy nauki, określone w art. 155 KP.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

Wymienione okresy nie podlegają sumowaniu.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

5. Udzielanie urlopu w wymiarze godzinowym. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

6. Urlop uzupełniający. Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

7. Podział urlopu na części. Pracownik ma prawo do **nieprzerwalnego** urlopu wypoczynkowego.

Przepisy KP regulują jednak wyjątek od tej zasady, zgodnie z którym istnieje możliwość **podzielenia urlopu na części**.

Urlop może być podzielony na części, pod warunkiem że:
- z wnioskiem o podzielenie urlopu wystąpi pracownik,
- urlop zostanie podzielony tak, aby przynajmniej jedna jego część obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wniosek pracownika o podział urlopu powinien być złożony przed sporządzeniem planu urlopów, chyba że pracodawca nie ma obowiązku jego ustalenia. Podzielenie urlopu przez pracodawcę bez wniosku pracownika jest niedopuszczalne.

8. Termin udzielenia urlopu. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

9. Plan urlopów. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

10. Przesunięcie terminu urlopu. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić **na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami**. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy (art. 164 KP).

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:
- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy (art. 165 KP).

11. Niemożność wykorzystania urlopu. Część urlopu niewykorzystaną z powodu:
- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym (art. 166 KP).

12. Odwołanie pracownika z urlopu. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu **tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu**. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (art. 167 KP).

13. Urlop w okresie wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest **obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop**, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155^1 KP.

14. Urlop na żądanie. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym **nie więcej niż 4 dni** urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej **w dniu rozpoczęcia urlopu**. Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych powyżej nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

15. Urlop niewykorzystany. Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić **najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego**. Nie dotyczy to jednak części urlopu udzielanego na żądanie.

16. Ekwiwalent pieniężny. Co do zasady przysługujący pracownikowi urlop wypoczynkowy musi być wykorzystany w naturze, **w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo**. Jednak KP przewiduje **wyjątek** od tej zasady, polegający na możliwości zmiany prawa do urlopu na **świadczenie pieniężne**.

Zmiana urlopu na ekwiwalent pieniężny możliwa jest w przypadku **niewykorzystania przysługującego urlopu** w całości lub w części z powodu:

- **rozwiązania** stosunku pracy lub
- **wygaśnięcia** stosunku pracy.

Od 1.1.2004 r. przepisy prawa pracy nie dopuszczają wypłaty ekwiwalentu w innych przypadkach.

Jednak w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą – **pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego**.

Ekwiwalent pieniężny wypłacany pracownikowi w zamian za urlop niewykorzystany za rok kalendarzowy, w którym ustaje stosunek pracy, powinien odpowiadać wymiarowi urlopu proporcjonalnie do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w tym roku kalendarzowym.

Roszczenie o wypłatę ekwiwalentu ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od chwili ustania stosunku pracy.

17. Wynagrodzenie urlopowe. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje **wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował**. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie **przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu**. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Szczegółowe zasady zostały zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.1.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

Rozdział 2. Urlopy bezpłatne

1. Urlop bezpłatny na wniosek pracownika. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego **dłuższego niż 3 miesiące**, strony mogą przewidzieć **dopuszczalność odwołania pracownika** z urlopu z ważnych przyczyn.

2. Praca u innego pracodawcy. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego **w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy** przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Okres takiego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Część XI. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem oraz zatrudnianie młodocianych

Rozdział 1. Definicje

DEFINICJA	ZNACZENIE
UBEZPIECZONA-MATKA DZIECKA	Matka dziecka niebędąca pracownicą, objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU.
UBEZPIECZONY-OJCIEC DZIECKA	Ojciec dziecka niebędący pracownikiem, objęty ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU.
PRACOWNIK-INNY CZŁONEK NAJBLIŻSZEJ RODZINY	Będący pracownikiem, inny niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ZasiłkiU.
UBEZPIECZONY-INNY CZŁONEK NAJBLIŻSZEJ RODZINY	Niebędący pracownikiem, inny niż ubezpieczony-ojciec dziecka, ubezpieczony członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ZasiłkiU.

Rozdział 2. Prace zabronione kobietom

Niedozwolone jest zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac został określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10.9.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545 ze zm.).

Rozdział 3. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

2. Ochrona szczególna pracownic w ciąży. Szczególną ochroną objęte są kobiety w ciąży. Pracodawca **nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę**:

- w okresie ciąży, a także
- w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy,

chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. **Nie dotyczy to jednak pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym miesiąca.**

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3. miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Nie dotyczy to umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić **tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy**. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie braku możliwości zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Powyższe zasady dotyczą także **pracownika-ojca wychowującego dziecko** w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

3. Zakaz zatrudniania w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Pracownicy w ciąży **nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej**. **Nie wolno także bez zgody takiej pracownicy delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.**

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia **nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy** (art. 178 KP).

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży **zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną**, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, **przenieść pracownicę do innej pracy**, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

4. Zmiana warunków zatrudnienia. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy określonej w wyżej powołanym rozporządzeniu w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany:

- **przenieść pracownicę do innej pracy**, a jeżeli jest to niemożliwe,
- **zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy**.

Pracownica taka w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, a w razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest **obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę**.

5. Urlop macierzyński. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- **pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko,**
- **przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.**

W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

W przypadku urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze **8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka**. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

6. Urlop z tytułu przysposobienia. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, ma **prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze**:

- 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż **do ukończenia przez dziecko 7. roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

7. Zatrudnienie po urlopie. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracodawca ma obowiązek **dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku**.

Jeżeli nie jest to możliwe pracodawca ma obowiązek **dopuścić pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym** z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu (art. 183^2 KP).

8. Zasiłek. Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ZasiłkiU (art. 184 KP).

9. Prawo do urlopu wychowawczego. Pracownik zatrudniony **co najmniej 6 miesięcy** ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze **do 36 miesięcy** w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Urlopu wychowawczego udziela się **na pisemny wniosek pracownika** składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracodawca **nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę** w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne **tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy**, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca **dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku**, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym.

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

10. Przerwa na karmienie. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do **dwóch półgodzinnych przerw** w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. **Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie** (art. 187 § 1 KP).

11. Zwolnienie od pracy na opiekę. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego **zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Rozdział 4. Urlop rodzicielski

1. Wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Pracownica, **nie później niż 21 dni po porodzie**, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 KP.

2. Wymiar. Zgodnie z art. 182^{1a} § 1 KP po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- **32 tygodni** – w przypadku urodzenia **jednego dziecka przy jednym porodzie**;
- **34 tygodni** – w przypadku urodzenia **dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie**.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka, mogą z niego korzystać jednocześnie. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać 32 (34) tygodni.

3. Łączenie urlopu z pobieraniem zasiłku. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego **drugi rodzic może korzy-**

stać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać 32 (34) tygodni (zob. pkt 2 powyżej).

W przypadku złożenia wniosku pracownica może dzielić się z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1b} § 2 i 4 KP. Zasadę tę stosuje się odpowiednio do pracownika-ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona-matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ZasiłkiU.

4. Udzielenie jednorazowo lub częściami. Urlop rodzicielski jest udzielany **jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia**.

Zgodnie z art. 182^{1b} § 2 KP urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, **nie więcej niż w 4 częściach**, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, **w wymiarze wielokrotności tygodnia**.

Zgodnie z art. 182^{1b} § 4 KP **żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni**, z wyjątkiem:

- pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
  - urodzenia **jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni**,
  - przyjęcia przez pracownika **na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, **nie może być krótsza niż 3 tygodnie**;
- sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Pisemny wniosek dotyczący:
- rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;
- udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić opisywane wnioski.

5. Wniosek przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Urlop rodzicielski jest udzielany na **pisemny wniosek pracownika**, składany w terminie **nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.

6. Rezygnacja. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie **za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy**.

7. Łączenie urlopu z wykonywaniem pracy. Pracownik może **łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy** u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

W takim przypadku podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany **w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy**. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

8. Proporcjonalne wydłużenie urlopu. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- **64 tygodni** – w przypadku **urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie**;
- **68 tygodni** – w przypadku **urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie**.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Rozdział 5. Urlop ojcowski

Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **do 2 tygodni**, nie dłużej jednak niż:

- do ukończenia przez dziecko **24. miesiąca życia** albo
- do upływu **24 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie **nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka

na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Rozdział 6. Zatrudnianie młodocianych

1. Definicja pracownika młodocianego. Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła lat 16, a nie przekroczyła lat 18.

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16. roku życia.

2. Warunki zatrudniania pracownika młodocianego. Pracodawca może zatrudnić pracownika młodocianego, jeżeli spełnia on następujące warunki:

- ukończył 16 lat,
- ukończył co najmniej gimnazjum,
- przedstawił świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu.

3. Wyjątki. W pewnych przypadkach istnieje możliwość zatrudnienia osoby młodocianej poniżej 16. roku życia i która nie ukończyła gimnazjum. Pracodawca może zatrudnić:

- osobę młodocianą poniżej 16. roku życia, która nie ukończyła jeszcze gimnazjum, na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu oraz
- osobę młodocianą poniżej 16. roku życia, która nie ukończyła jeszcze gimnazjum, na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli uzyska od niej:
  - zgodę udzieloną przez jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
  - zaświadczenie od lekarza posiadającego uprawnienia do przeprowadzenia badań profilaktycznych pracowników potwierdzające, że dana praca nie zagraża jego zdrowiu,
  - pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

4. Czas pracy młodocianego. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a młodocianego w wieku powyżej 16 lat – **8 godzin na dobę**.

Do czasu pracy młodocianego **wlicza się czas nauki** w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

5. Zakaz pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (art. 203 § 1 KP).

6. Prace wzbronione. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów (art. 204 § 1 KP). Obecnie jest to rozporządzenie Rady Ministrów z 24.8.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. Nr 200, poz. 2047 ze zm.).

7. Obowiązek dokształcania się. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Część XII. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Rozdział 1. Obowiązki pracodawcy

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność **za stan bezpieczeństwa i higieny pracy** w zakładzie pracy.

Pracodawca jest obowiązany **chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

2. Obowiązki związane z pierwszą pomocą w nagłych wypadkach. Pracodawca jest obowiązany:
- zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników;
- wyznaczyć pracowników do:
  - udzielania pierwszej pomocy,
  - wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej;
- zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

3. Obowiązki związane z zagrożeniem życia lub zdrowia. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:
- niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
- niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

4. Obowiązek informowania o zagrożeniach. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:
- zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa powyżej;
- pracownikach wyznaczonych do:
  - udzielania pierwszej pomocy,
  - wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (art. 207^1 § 1 KP).

5. Współpraca pracodawców. Zgodnie z art. 208 KP w razie, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy **zatrudnieni przez różnych pracodawców**, pracodawcy ci mają obowiązek:

- współpracować ze sobą,
- wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,
- informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy **zatrudnieni przez różnych pracodawców**, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, **informacje, o których mowa w art. 207^1 KP**.

6. Działania bez porozumienia z pracodawcą. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, **podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa** – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych (art. 209^3 KP). Pracownicy, którzy podjęli działania, nie zaniedbali swoich obowiązków, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań.

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
- do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Rozdział 2. Prawa i obowiązki pracowników

1. Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy. Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy w razie gdy:

- warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo
- wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Pracownik powinien zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

2. Podstawowe obowiązki pracownika. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,

- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział 3. Obowiązki osoby kierującej pracownikami

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Rozdział 4. Profilaktyczna ochrona zdrowia

1. Ryzyko zawodowe. Pracodawca:

- ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 KP).

2. Zapobieganie chorobom zawodowym. Pracodawca jest obowiązany stosować **środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom** związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
- przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom (art. 227 § 1 KP).

3. Badania lekarskie. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają co do zasady:

- osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą,
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (zasadę tę stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą).

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcą.

Pracownik podlega także **okresowym badaniom lekarskim**. **W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku** (art. 229 § 2 KP).

4. Objawy choroby zawodowej. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu **przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy**. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje **dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy** (art. 230 § 1 i 2 KP).

5. Przeniesienie do odpowiedniej pracy. Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Rozdział 5. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

1. Obowiązki pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy.
W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:
- podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz
- zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

2. Rozpoznanie choroby zawodowej. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie **zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy** każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.

Zob. także Część V. Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w dziale drugim.

Rozdział 6. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Służba ta pełni **funkcje doradcze i kontrolne** w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp **pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy**.

3. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może **sam wykonywać zadania tej służby**, jeżeli:

- zatrudnia do 10 pracowników albo
- zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Część XIII. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Rozdział 1. Polubowne rozwiązywanie sporów

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do **polubownego załatwienia sporu** ze stosunku pracy. Temu celowi służy **postępowanie przed komisją pojednawczą**. Zgodnie z art. 242 § 2 KP przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Strony stosunku pracy mają możliwość poddania sporu pod rozstrzygnięcie **sądu polubownego**. Istnieje również możliwość zawarcia **ugody** na każdym etapie sporu, nawet gdy spór toczy się przed sądem pracy.

Rozdział 2. Sądy pracy

Właściwości sądów pracy nie podlegają spory dotyczące:
- ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- stosowania norm pracy.

Rozdział 3. Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy

1. Pojęcie spraw z zakresu prawa pracy. Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o:
- roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,

- roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

2. Uzupełnienie definicji pracownika. Przez pracownika rozumie się również:

- członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- osobę świadczącą pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członków rodziny i spadkobierców pracownika,
- członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą,
- inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy,
- osobę dochodzącą od zakładu pracy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

3. Zdolność sądowa i procesowa. Zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, **chociażby nie posiadał osobowości prawnej**.

4. Właściwość sądu. Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy:

- ustalenie istnienia stosunku pracy,
- uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy,
- przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia,
- odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także
- dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

Sąd właściwy może na zgodny wniosek stron przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, rozpoznającemu sprawy z zakresu prawa pracy, jeżeli przemawiają za tym względy celowości. Postanowienie w tym przedmiocie może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany postanowieniem sądu przekazującego.

5. Organizacje pozarządowe. W zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, mogą one wytaczać powództwa na rzecz pracownika.

6. Odrzucenie pozwu. Odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym wypadku sąd przekaże mu sprawę. Postanowienie sądu o przekazaniu sprawy może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę.

7. Wstępne badanie sprawy. Niezwłocznie po wniesieniu sprawy przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jej wstępnego badania. Polega ono na ustaleniu, czy pismo wszczynające postępowanie sądowe spełnia niezbędne wymagania, pozwalające nadać mu dalszy bieg, oraz na podjęciu czynności umożliwiających rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu. Po wstępnym badaniu sprawy przewodniczący **wzywa do usunięcia braków formalnych pisma tylko wówczas**, gdy braki te nie dadzą się usunąć w toku czynności wyjaśniających.

Sąd podejmie czynności wyjaśniające, jeżeli przemawiają za tym wyniki wstępnego badania sprawy, a także gdy sprawa nie była przedmiotem postępowania przed komisją pojednawczą, chyba że czynności te nie przyspieszą postępowania lub są oczywiście niecelowe z innych przyczyn.

Czynności wyjaśniające mają na celu:

- usunięcie braków formalnych pism procesowych, w tym w szczególności dokładniejsze określenie zgłoszonych żądań,
- wyjaśnienie stanowisk stron oraz skłonienie ich do pojednania i zawarcia ugody,

- ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia,
- wyjaśnienie innych okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy.

8. Czynności dyspozytywne. Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika. W razie podjęcia czynności wyjaśniających lub zarządzenia osobistego stawiennictwa na rozprawę, strona pozwana powinna być reprezentowana przez osobę obeznaną ze stanem faktycznym sprawy i uprawnioną do zawarcia ugody.

9. Roszczenie alternatywne. Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

10. Skarga kasacyjna. W sprawach z zakresu prawa pracy może ją wnieść jedynie adwokat lub radca prawny.

Rozdział 4. Przedawnienie roszczeń

1. Przedawnienie. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem **3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się **wymagalne**. Jednak roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem **roku** od dnia, w którym pracodawca powziął **wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody**, nie później jednak niż z upływem **3 lat od jej wyrządzenia**.

Terminy przedawnienia **nie mogą być skracane ani przedłużane** przez czynność prawną.

Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w Kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody (art. 291 KP).

Roszczenia przedawnionego **nie można dochodzić**, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest **nieważne** (art. 292 KP).

2. Stosowanie przepisów KC. Jeżeli pracownik **umyślnie wyrządził szkodę**, do przedawnienia roszczenia o jej naprawienie stosuje się przepisy KC.

DZIAŁ DRUGI.
PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Część I. System ubezpieczeń społecznych

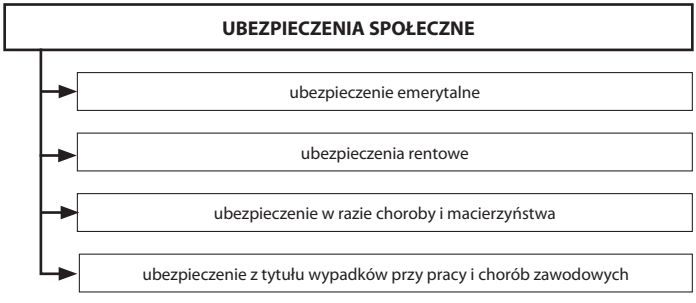
Rozdział 1. Uwagi ogólne

1. Pojęcie prawa ubezpieczeń społecznych. Prawo ubezpieczeń społecznych to system norm regulujących stosunki zachodzące między ubezpieczonym, ubezpieczającym (płatnikiem składek) oraz instytucją ubezpieczeniową (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), w ramach których powstają i są realizowane określone prawa i obowiązki tych podmiotów, a w szczególności obowiązek płacenia składki oraz prawo do świadczeń.

2. Pojęcie ubezpieczenia społecznego. Ubezpieczenie społeczne jest rodzajem ubezpieczenia pracowników oraz ich rodzin na wypadek przejściowej lub trwałej utraty możliwości zarobkowania.

Ubezpieczenia społeczne obejmują:

- ubezpieczenie **emerytalne**,
- ubezpieczenia **rentowe**,
- ubezpieczenie **w razie choroby i macierzyństwa**,
- ubezpieczenie **z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**.

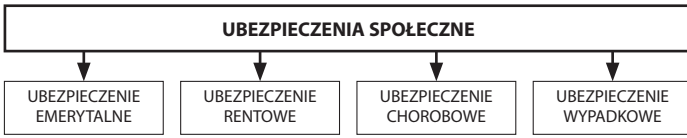

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE
ubezpieczenie emerytalne
ubezpieczenia rentowe
ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa
ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

3. Regulacja prawna. System ubezpieczeń społecznych uregulowany został w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.).

Ustawa ta określa w szczególności:

- zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym;
- zasady ustalania składek na ubezpieczenia społeczne oraz podstaw ich wymiaru;
- zasady, tryb i terminy:
  - zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych,
  - prowadzenia ewidencji ubezpieczonych i płatników składek,
  - rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz zasiłków z ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego,
  - opłacania składek na ubezpieczenia społeczne;
- zasady prowadzenia kont ubezpieczonych oraz kont płatników składek;
- zasady działania Funduszu Ubezpieczeń Społecznych;
- organizację, zasady działania i finansowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- zasady działania Funduszu Rezerwy Demograficznej oraz zasady zarządzania tym funduszem;
- zasady kontroli wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych.

4. Rodzaje ubezpieczeń społecznych



5. Metody realizacji zabezpieczenia społecznego. Wyróżnia się trzy formy organizacyjno-finansowe, w których realizowana bywa idea zabezpieczenia społecznego. Są to:

- metoda ubezpieczeniowa,
- metoda zaopatrzeniowa oraz
- metoda opiekuńcza.

Metody te cechuje określony zespół technik i środków w dziedzinie sposobu gromadzenia zasobów materialnych, niezbędnych do zaspokajania potrzeb i zasad rozdysponowania zgromadzonych środków.

Podstawowe różnice w zakresie tych metod to: tytuł do świadczeń, podmiotowy zasięg świadczeń, charakter prawa do świadczeń oraz zasady ustalania wysokości świadczeń.

ZAŁOŻENIA METOD REALIZACJI ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO	
METODA UBEZPIECZENIOWA *Główna metoda realizacji zabezpieczenia społecznego w Polsce*	• zabezpieczenie realizuje się przez tworzenie wspólnot ubezpieczeniowych osób narażonych na podobne zdarzenia losowe. Obejmują one określoną, jednorodną, kategorię osób (np. pracowników, rzemieślników, rolników); • fundusz na świadczenia gromadzony jest ze składek ubezpieczonych lub ubezpieczającego, dostosowanych do rozmiaru ryzyka; • świadczenia są różnicowane w zależności od składek; • rodzaj świadczenia, jego wysokość, warunki nabywania prawa do świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania są ustalane ustawowo. Świadczenie wypłacane jest niezależnie od posiadanych środków własnych; • **wypłacalność świadczeń z ubezpieczeń społecznych gwarantowana jest przez państwo;** • prawo do świadczeń powstaje *ex lege* i jest prawem podmiotowym. Oznacza to, że świadczenie przysługuje po stwierdzeniu zajścia zdarzenia objętego ubezpieczeniem, jeżeli spełnione zostaną warunki określone w ustawie. W przypadku odmowy przyznania świadczenie może być dochodzone sądownie; • ubezpieczenie społeczne jest wykonywane przez specjalnie do tego utworzone instytucje publiczne działające niezarobkowo lub pod nadzorem państwa. W zarządzie tych instytucji uczestniczą przedstawiciele stron pokrywających koszty ubezpieczenia.

METODA ZAOPATRZENIOWA *W Polsce metodą zaopatrzeniową chronione są tzw. służby mundurowe, sędziowie, prokuratorzy, kombatanci i inwalidzi wojenni oraz wojskowi*	• system zaopatrzenia obejmuje na ogół całą ludność kraju, udzielając pomocy osobom, które znalazły się w potrzebie. Nie ma przy tym znaczenia aktywność zawodowa; • środki na zaopatrzenie pochodzą ze środków publicznych (z ogólnych dochodów budżetowych bądź ze specjalnego podatku); • świadczenia są w zasadzie jednolite. Mają na celu zapewnienie każdemu w jednakowym stopniu zaspokojenie podstawowych potrzeb, uznanych za niezbędne minimum utrzymania; • rodzaje świadczeń i ich wysokość oraz okoliczności i warunki uprawniające do nich są określone ustawowo. Spełniającym ustawowe warunki przysługuje roszczenie o świadczenie; • prawo do zaopatrzenia jest prawem podmiotowym, ale może być uzależnione od faktu nieposiadania innych środków utrzymania. Świadczenia mogą być zawieszane lub ograniczane; • system ubezpieczeń społecznych administrowany jest przez urzędy publiczne (państwowe lub samorządu lokalnego).
METODA OPIEKUŃCZA *Metoda opiekuńcza w Polsce dotyczy każdego obywatela, którego dochód nie przekracza ustalonego przez ustawę kryterium dochodowego*	• systemy pomocy społecznej obejmują całą ludność, wszystkich, którzy znajdą się w potrzebie, niezależnie od ich aktywności zawodowej i obywatelstwa, ale na zasadzie domicylu; • potrzeba określana bywa w ustawie poprzez wskazanie poziomu dochodów. Jest to tzw. kryterium dochodowe; • świadczenia przyznawane są ze źródeł publicznych bez pobierania jakichkolwiek składek lub opłat na ten cel. Finansowanie tej działalności należy do organów administracji terenowej oraz bezpośrednio do centralnego budżetu państwa; • realizacja zabezpieczenia społecznego zgodnie z metodą opiekuńczą może oznaczać zapewnienie niezbędnych środków, różnicowanych co do ich rodzaju i wysokości odpowiednio do indywidualnych potrzeb jednostki, według uznania organu przyznającego świadczenie; • prawo do świadczeń nie powstaje *ex lege* po zajściu określonego zdarzenia, ale jest zależne od oceny dokonanej przez organ opiekuńczy, czy zachodzi taka potrzeba. Podmioty zainteresowane mogą wnieść skargę na decyzje organu; • systemy pomocy społecznej są administrowane przez organy publiczne – przeważnie lokalne.

6. Zasada równego traktowania. System ubezpieczeń społecznych oparto na konstytucyjnej zasadzie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych **bez względu** na płeć, rasę, stan cywilny, pochodzenie etniczne, narodowość, stan rodzinny.

Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności:

- warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych,
- obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne,
- obliczania wysokości świadczeń,
- okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczeń z ubezpieczenia społecznego przed sądem w trybie odwołania od decyzji ZUS (art. 2a ust. 3 SysUbSpołU).

7. Wykonywanie zadań. Zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych określone ustawą wykonują:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- otwarte fundusze emerytalne, określone w przepisach o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, w zakresie gromadzenia i lokowania składki na ubezpieczenie emerytalne, o której mowa w art. 22 ust. 3 pkt 1 lit. a SysUbSpołU,
- płatnicy składek (art. 3 ust. 1 SysUbSpołU).

8. Niepodleganie ubezpieczeniu. Ubezpieczenie społeczne rolników, jeżeli nie podlegają oni obowiązkowi ubezpieczeń społecznych na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, regulują odrębne przepisy. Obecnie obowiązuje ustawa z 20.12.1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 704).

Nie podlegają ubezpieczeniom społecznym określonym w ustawie 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych **obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczpospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych**, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej.

Rozdział 2. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym

1. Obowiązek w zakresie ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczpospolitej Polskiej są:

- pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów;
- osobami wykonującymi pracę nakładczą;
- członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych;
- osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osobami z nimi współpracującymi. Osoby te nie podlegają jednak obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, jeżeli są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 lat;
- osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi;
- posłami i senatorami pobierającymi uposażenie oraz posłami do Parlamentu Europejskiego wybranymi w Rzeczpospolitej Polskiej;
- osobami pobierającymi stypendium sportowe;
- pobierającymi stypendium słuchaczami Krajowej Szkoły Administracji Publicznej;
- osobami wykonującymi odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- osobami pobierającymi zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie integracyjne lub pobierającymi stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy;
- osobami pobierającymi stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które zostały skierowane przez inne niż powiatowy urząd pracy podmioty kierujące na szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych;

- osobami pobierającymi stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych;
- duchownymi;
- żołnierzami niezawodowymi pełniącymi czynną służbę, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- osobami odbywającymi służbę zastępczą;
- funkcjonariuszami Służby Celnej;
- osobami przebywającymi na urlopach wychowawczych lub pobierającymi zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;
- osobami pobierającymi świadczenia socjalne wypłacane w okresie urlopu oraz osobami pobierającymi zasiłek socjalny wypłacany na czas przekwalifikowania zawodowego i poszukiwania nowego zatrudnienia, a także osobami pobierającymi wynagrodzenie przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego albo w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie, wynikające z odrębnych przepisów lub układów zbiorowych pracy;
- osobami pobierającymi świadczenie szkoleniowe wypłacane po ustaniu zatrudnienia,
- członkami rad nadzorczych wynagradzanymi z tytułu pełnienia tej funkcji.

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych definiuje szczegółowo **rodzaje osób ubezpieczonych ze względu na rodzaje stosunku pracy** – zob. art. 8 SysUbSpołU oraz ustala dla tych osób **okresy podlegania obowiązkowi ubezpieczenia** – zob. art. 13 SysUbSpołU.

2. Dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz dobrowolna ich kontynuacja. Prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo (art. 7 SysUbSpołU).

Jeżeli okres dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi przekracza 10 lat, nie obowiązuje gwarancja wypłaty minimalnego świadczenia, w wypadku gdy stan własnego konta ubezpieczonego nie będzie go zapewniał (art. 10 SysUbSpołU).

3. Podleganie ubezpieczeniu chorobowemu. Obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają:
- pracownicy, z wyłączeniem prokuratorów,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby odbywające służbę zastępczą.

Dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu podlegają na swój wniosek objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym:
- osoby wykonujące pracę nakładczą,
- osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osoby z nimi współpracujące,
- osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące,
- osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- duchowni.

4. Podleganie ubezpieczeniu wypadkowemu. Ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu.

Ubezpieczenie wypadkowe jest ubezpieczeniem obowiązkowym.

Nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu:
- bezrobotni pobierający zasiłek dla bezrobotnych lub świadczenie integracyjne,
- posłowie do Parlamentu Europejskiego, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 30.7.2004 r. o uposażeniu posłów do Parlamentu Europejskiego wybranych w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 187, poz. 1925 ze zm.),
- osoby wykonujące pracę nakładczą,
- żołnierze niezawodowi pełniący czynną służbę wojskową, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę kandydacką,

- osoby przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- osoby pobierające świadczenia socjalne wypłacane w okresie urlopu oraz pobierające zasiłek socjalny wypłacany na czas przekwalifikowania zawodowego i poszukiwania nowego zatrudnienia, a także pobierające wynagrodzenie przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego albo w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie, wynikające z odrębnych przepisów lub układów zbiorowych pracy,
- osoby pobierające świadczenie szkoleniowe wypłacane po ustaniu zatrudnienia,
- członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tej funkcji,
- osoby sprawujące osobistą opiekę nad dzieckiem, które spełniają warunki wskazane w art. 6a SysUbSpołU.

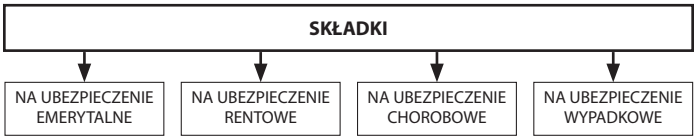
Rozdział 3. Zasady ustalania składek na ubezpieczenia społeczne

1. Pojęcie i charakter składki na ubezpieczenie społeczne. Składka na ubezpieczenie społeczne jest podstawowym dochodem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Składka na ubezpieczenie społeczne określana jest jako świadczenie pieniężne:

- **przymusowe** – tzn. obowiązkowe,
- **celowe** – tzn. przeznaczone na pokrycie świadczeń łagodzących skutki zdarzeń losowych oraz
- **odpłatne** – tj. powiązane ze świadczeniem wzajemnym instytucji ubezpieczeniowej.

2. Rodzaje składek. Ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wprowadzając podział ubezpieczenia na cztery jego podstawowe działy jednocześnie w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wyodrębniła odpowiednio fundusze, przeznaczone na finansowanie poszczególnych **ryzyk ubezpieczeniowych**, oraz stosownie do tego, odrębne rodzaje składek, przekazywanych na rzecz każdego z tych funduszy.



3. Stopy procentowe składek. Wysokości składek wyrażone są w formie stopy procentowej. Stopa procentowa składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe jest jednakowa dla wszystkich ubezpieczonych. Natomiast wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności **od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń**.

4. Podmioty opłacające składki. Ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych szczegółowo reguluje pokrywanie składek w odniesieniu do poszczególnych grup osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Składki na ubezpieczenia emerytalne:

- pracowników,
- osób wykonujących pracę nakładczą,
- członków spółdzielni,
- zleceniobiorców,
- posłów i senatorów,
- stypendystów sportowych,
- pobierających stypendium słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej,
- osób wykonujących odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- osób współpracujących ze zleceniobiorcami,
- funkcjonariuszy Służby Celnej,
- osób odbywających służbę zastępczą,
- członków rad nadzorczych

– finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczeni i płatnicy składek.

Składki na ubezpieczenia emerytalne osób pobierających świadczenie szkoleniowe po ustaniu zatrudnienia finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczeni i płatnicy składek.

Składki na ubezpieczenia rentowe osób, o których mowa powyżej, finansują z własnych środków, w wysokości 1,5% podstawy wymiaru ubezpieczeni i w wysokości 6,5% podstawy wymiaru płatnicy składek.

Składki na ubezpieczenie chorobowe podlegających temu ubezpieczeniu pracowników, osób wykonujących pracę nakładczą, członków spółdzielni, zleceniobiorców, osób pozbawionych wolności świadczących odpłatnie pracę, osób współpracujących ze zleceniobiorcami, osób odbywających służbę zastępczą – **finansują w całości, z własnych środków, sami ubezpieczeni**.

Składki na ubezpieczenie wypadkowe pracowników, członków spółdzielni, zleceniobiorców, posłów i senatorów, stypendystów sportowych, stypendystów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, osób pozbawionych wolności świadczących odpłatnie pracę, osób współpracujących ze zleceniobiorcami, funkcjonariuszy Służby Celnej, osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, bezrobotnych pobierających stypendium oraz osób pobierających stypendium **finansują w całości, z własnych środków, płatnicy składek**.

5. Opłacanie składek. Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych, o których mowa w art. 16 ust. 1–3, 5, 6 i 9–12 SysUbSpołU, obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do ZUS w całości **płatnicy składek**.

Nieopłacenie składek w terminie rodzi obowiązek uiszczenia odsetek za zwłokę na zasadach i w wysokości ustalonych w przepisach ustawy z 29.8.1997 r. – Ordynacja podatkowa (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 613). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może także obciążyć zobowiązanego dodatkową opłatą do wysokości 100% należnej kwoty składek.

Możliwe jest także zabezpieczenie hipoteczne należności z tytułu zaległych składek. Należności te są także zabezpieczane ustawowym prawem zastawu na nieruchomościach i prawach zbywalnych dłużnika.

Należności z tytułu składek ulegają przedawnieniu po upływie 5 lat, licząc od dnia, w którym stały się wymagalne, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

6. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia. Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych (art. 36 ust. 1 SysUbSpołU).

W razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych ZUS wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek. Nie później niż w terminie 7 dni od uprawomocnienia się decyzji płatnik składek jest zobowiązany przekazać do ZUS dokumenty związane z ubezpieczeniami społecznymi określone w ustawie za okres objęty decyzją (art. 38 SysUbSpołU).

7. Umowa z otwartym funduszem emerytalnym. Nie później niż w terminie 4 misięcy od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 4 SysUbSpołU), ubezpieczony może zawrzeć umowę z otwartym funduszem emerytalnym.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odprowadza do wybranego przez ubezpieczonego otwartego funduszu emerytalnego składkę (w wysokości 2,92% podstawy wymiaru – art. 22 ust. 3 pkt 1 lit. a SysUbSpołU), poczynając od składki opłaconej za miesiąc, w którym ZUS otrzymał od OFE zawiadomienie o zawarciu umowy.

Rozdział 4. Obowiązki płatnika

1. Obliczanie i odprowadzanie składek do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Płatnik składek ma obowiązek obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać na wskazany rachunek ZUS należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Jest on obowiązany do **naliczenia i odprowadzenia składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zarówno w części przypadającej od pracodawcy, jak i w części pochodzącej od pracownika**. Ponadto ma on obowiązek naliczenia i odprowadzenia do ZUS potrąconej z dochodów pracownika części składki kierowanej do otwartego funduszu emerytalnego. Składkę tę do otwartego funduszu emerytalnego przekazuje już jednak ZUS.

Płatnik składek zobowiązany jest opłacać należności z tytułu składek w formie bezgotówkowej w drodze obciążenia swojego rachunku bankowego.

Oprócz składki na ubezpieczenie społeczne płatnik obowiązany jest także przekazywać składkę na ubezpieczenie zdrowotne i na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Za wykonywanie zadań związanych z ustalaniem prawa do świadczeń i ich wysokości oraz wypłatą świadczeń z ubezpieczenia chorobowego płatnicy składek mają prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenia płatników składek określa się jako procent kwoty tych świadczeń. Wysokość stopy procentowej, a także tryb rozliczenia tego wynagrodzenia określa, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego. Pozostałe zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych płatnicy składek są zobowiązani wykonywać nieodpłatnie.

Zakres zadań z ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez otwarte fundusze emerytalne i zakłady emerytalne określają przepisy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz o zakładach emerytalnych.

2. Składanie miesięcznych raportów imiennych i korygujących raportów imiennych. Imienne raporty miesięczne płatnik składek obowiązany jest przekazywać do ZUS po upływie każdego miesiąca kalendarzowego w terminie ustalonym dla rozliczenia składek.

Informacje zawarte w imiennym raporcie miesięcznym oraz w raporcie korygującym płatnik składek jest zobowiązany przekazać ubezpieczonemu w celu weryfikacji danych zawartych w art. 41 ust. 3 SysUbSpołU.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych może też z własnej inicjatywy zakwestionować informacje podane w raporcie.

Płatnik składek jest zwolniony z obowiązku składania imiennych raportów miesięcznych za kolejny miesiąc, w przypadku gdy nie nastąpiły żadne zmiany w stosunku do miesiąca poprzedniego, a wpłaty dokonywane są w terminie w niezmienionej wysokości.

3. Składanie deklaracji rozliczeniowych oraz deklaracji rozliczeniowych korygujących. Rozliczenie składek oraz wypłaconych przez płatnika zasiłków podlegających zaliczeniu na poczet składek następuje w deklaracji rozliczeniowej (art. 46 ust. 2 SysUbSpołU).

W przypadku zmiany danych dotyczących miesięcznego raportu imiennego płatnik składek zobowiązany jest do złożenia z raportem miesięcznym korygującym deklaracji rozliczeniowej korygującej.

Czynności przesyłania deklaracji rozliczeniowych imiennych, raportów miesięcznych oraz opłacenia składki za dany miesiąc płatnik musi dokonać jednocześnie w określonych terminach.

W przypadku gdy płatnik nie złoży w terminie deklaracji rozliczeniowej **ZUS dokonuje wymiaru składki z urzędu** w wysokości wynikającej z ostatnio złożonej deklaracji rozliczeniowej, bez uwzględnienia wypłaconych zasiłków, zawiadamiając o tym płatnika.

W przypadku nieprzekazania lub przekazania błędnego imiennego raportu miesięcznego lub deklaracji rozliczeniowej ZUS wymierza płatnikowi składek lub instytucji obsługującej dodatkową opłatę.

Płatnicy składek są również zobowiązani do złożenia druku – zgłoszenie płatnika składek w ZUS – w terminie 7 dni od:

- daty zatrudnienia pierwszego pracownika lub powstania stosunku prawnego uzasadniającego objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym pierwszej osoby,
- daty powstania obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowego dla ubezpieczonych wyłącznie zobowiązanych do płacenia składek na własne ubezpieczenie albo składek na ubezpieczenie osób z nimi współpracujących (art. 43 ust. 1 SysUbSpołU).

Przekazywanie przez płatników składek wymaganej dokumentacji, o której była mowa powyżej, jest niezbędne do prowadzenia ewidencji kont płatników składek i kont ubezpieczonych oraz korekty tych dokumentów poprzez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego z oprogramowania, którego zgodność z wymaganiami określonymi przez ZUS na podstawie art. 13 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z 17.2.2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1114) została potwierdzona w sposób określony w art. 21 i 22 tej ustawy.

Płatnicy składek rozliczający składki nie więcej niż za 5 osób mogą przekazywać dokumenty w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru albo w formie wydruku z oprogramowania (art. 47a ust. 2 SysUbSpołU).

Dokumenty elektroniczne są potwierdzane **bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu** w rozumieniu ustawy z 18.9.2001 r. o podpisie elektronicznym (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 262 ze zm.), osoby odpowiedzialnej za przekazanie tych dokumentów (art. 47a ust. 2a SysUbSpołU).

Dokumenty przekazywane w sposób niezgodny z wymogami oraz dokumenty, które nie mogą być przetworzone przy użyciu technologii automatycznego odczytu stosowanej przez ZUS, nie są przyjmowane, ponieważ ZUS traktuje to jako nieprzekazanie dokumentów (art. 47a ust. 4 SysUbSpołU).

4. Dokonanie przez ZUS wymiaru składek z urzędu. Jeżeli płatnik składek nie złoży w terminie deklaracji rozliczeniowej, nie będąc z tego obowiązku zwolniony, **ZUS dokonuje wymiaru składek z urzędu** w wysokości wynikającej z ostatnio złożonej deklaracji rozliczeniowej, bez uwzględnienia wypłaconych zasiłków oraz zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych, zawiadamiając o tym płatnika. Jeżeli po wymierzeniu składek z urzędu płatnik składek złoży deklarację rozliczeniową, Zakład koryguje wymiar składek do wysokości wynikającej ze złożonej deklaracji rozliczeniowej, z uwzględnieniem wykazanych w deklaracji zasiłków oraz zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych (art. 48 SysUbSpołU).

Część II. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwrot świadczeń i odsetki

Rozdział 1. Charakter, skład i zakres działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

1. Charakter. Zgodnie z art. 66 ust. 1 SysUbSpołU ZUS jest państwową jednostką organizacyjną posiadającą osobowość prawną.

Siedzibą ZUS jest miasto stołeczne Warszawa.

Nadzór nad zgodnością działań ZUS z obowiązującymi przepisami sprawuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego.

W postępowaniu administracyjnym organem wyższego stopnia w stosunku do terenowych jednostek organizacyjnych zakładu jest Prezes ZUS.

2. Skład. W skład ZUS wchodzą:
- **centrala**,
- **terenowe jednostki organizacyjne**.

3. Zakres działania. Do zakresu działania ZUS należy m.in.:
- realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych,
- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu zabezpieczenia społecznego,
- realizacja umów i porozumień międzynarodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych,
- wystawianie osobom uprawnionym do emerytur i rent z ubezpieczeń społecznych imiennych legitymacji emeryta-rencisty, potwierdzających status emeryta-rencisty,
- dysponowanie środkami finansowymi funduszów ubezpieczeń społecznych oraz środkami Funduszu Alimentacyjnego,

- opracowywanie aktuarialnych analiz i prognoz w zakresie ubezpieczeń społecznych,
- kontrola orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy,
- kontrola wykonywania przez płatników składek i przez ubezpieczonych obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz innych zadań zleconych ZUS,
- wydawanie Biuletynu Informacyjnego,
- popularyzacja wiedzy o ubezpieczeniach społecznych.

Do zakresu działania ZUS należy prowadzenie **punktu kontaktowego**, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z 16.9.2009 r. dotyczącym wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L Nr 284 z 30.10.2009 r., s. 1 ze zm.), służącego do wymiany danych w ramach Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego w zakresie:

- określania ustawodawstwa mającego zastosowanie,
- świadczeń pieniężnych z tytułu choroby,
- świadczeń z tytułu macierzyństwa i równoważnych świadczeń dla ojca,
- świadczeń z tytułu inwalidztwa,
- świadczeń z tytułu starości,
- rent rodzinnych,
- świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- zasiłków na wypadek śmierci,
- świadczeń przedemerytalnych,
- specjalnych świadczeń pieniężnych o charakterze nieskładkowym,
- odzyskiwania należności z tytułu składek lub nadpłaconych świadczeń.

Do zakresu działania ZUS należy także prowadzenie **prewencji rentowej**, obejmującej:

- rehabilitację leczniczą ubezpieczonych zagrożonych całkowitą lub częściową niezdolnością do pracy, osób uprawnionych do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego po ustaniu tytułu do ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego, a także osób pobierających rentę okresową z tytułu niezdolności do pracy,

- badania i analizy przyczyn niezdolności do pracy,
- inne działania prewencyjne.

Rozdział 2. Organy i przychody Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

1. Prezes. Działalnością ZUS kieruje Prezes ZUS. Jest on także reprezentantem Zakładu.

Prezesa ZUS **powołuje Prezes Rady Ministrów** na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, spośród osób wyłonionych w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru.

Prezes ZUS jest **odwoływany również przez Prezesa Rady Ministrów**.

Do zakresu działania Prezesa ZUS należy w szczególności:

- **kierowanie pracami** ZUS,
- **koordynowanie współpracy** ZUS z urzędami administracji rządowej, w tym w szczególności z Komisją Nadzoru Finansowego, a także z innymi organami rentowymi,
- **tworzenie, przekształcanie i znoszenie terenowych jednostek organizacyjnych** oraz określanie ich siedziby, właściwości terytorialnej i rzeczowej,
- **powoływanie i odwoływanie kierowników jednostek organizacyjnych** ZUS, ich zastępców oraz głównych księgowych,
- **zwierzchni nadzór** nad orzecznictwem lekarskim dla celów ubezpieczeń społecznych,
- **przyznawanie świadczeń** w drodze wyjątku,
- **spełnianie funkcji pracodawcy** w rozumieniu przepisów KP,
- **zatwierdzanie projektów dotyczących administrowania środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej** (FRD).

2. Zarząd. Zarząd ZUS składa się z Prezesa ZUS oraz z 2–4 osób, powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą ZUS, na wniosek Prezesa ZUS.

Do **zadań Zarządu** należy w szczególności:

- bieżące zarządzanie funduszami, których dysponentem jest ZUS,
- przygotowywanie projektów dotyczących administrowania środkami FRD,
- prowadzenie gospodarki finansowej ZUS,
- opracowywanie projektu rocznego planu finansowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i FRD oraz przekazywanie go w trybie określonym w przepisach dotyczących prac nad projektem budżetu państwa – po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą ZUS – ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego,
- sporządzanie rocznych sprawozdań finansowych ZUS, Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i FRD i przedkładanie ich – po zaopiniowaniu przez biegłego rewidenta niebędącego pracownikiem ZUS – Prezesowi Rady Ministrów,
- sporządzanie rocznych sprawozdań z wykonania planów finansowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i FRD i przedkładanie ich – po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą ZUS – Prezesowi Rady Ministrów,
- przedstawianie Radzie Nadzorczej ZUS informacji o pracy ZUS – w formie, zakresie i terminach określonych przez Radę Nadzorczą ZUS,
- sporządzanie planu finansowego ZUS i sprawozdań z jego wykonania oraz przedkładanie ich – po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą ZUS – ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego,
- opracowywanie rocznych sprawozdań z działalności ZUS i przedkładanie ich – po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą ZUS – ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego,
- sporządzanie wieloletniej prognozy kroczącej dochodów i wydatków funduszu emerytalnego, o której mowa w art. 61 ust. 3 SysUbSpołU.

Tryb pracy Zarządu określa regulamin uchwalany przez Radę Nadzorczą ZUS.

Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego na wniosek Prezesa ZUS, zaopiniowany przez Radę Nadzorczą ZUS nadaje, w drodze rozporządzenia, statut ZUS, w którym określa w szczególności:
- strukturę organizacyjną ZUS oraz zakres rzeczowy działania centrali i terenowych jednostek organizacyjnych ZUS,
- tryb funkcjonowania i kompetencje organów ZUS.

3. Rada nadzorcza. Rada Nadzorcza ZUS jest **powoływana przez Prezesa Rady Ministrów na 5-letnią kadencję**, przy czym:
- **4 członków**, w tym przewodniczący Rady, powoływanych jest na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, złożony w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych,
- **po 1 członku** powołuje się **na wniosek każdej z organizacji pracodawców**, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z 24.7.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240),
- **po 1 członku** powołuje się **na wniosek każdej organizacji związkowej**, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z 24.7.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego,
- **1 członek jest powoływany na wniosek ogólnokrajowych organizacji emerytów i rencistów**.

Członek Rady Nadzorczej ZUS może być odwołany przez Prezesa Rady Ministrów przed upływem kadencji w przypadku złożenia przez niego rezygnacji lub na wniosek organu albo organizacji, która zgłosiła jego kandydaturę.

Do **zadań Rady Nadzorczej** ZUS należy w szczególności:
- uchwalanie regulaminu działania Zarządu ZUS,
- ustalanie wynagrodzenia członków Zarządu, z wyłączeniem Prezesa ZUS,
- okresowa ocena – w przyjętym przez siebie trybie – pracy Zarządu,
- zatwierdzanie projektu rocznego planu finansowego ZUS i sprawozdania z jego wykonania, a także rocznego sprawozdania z działalności ZUS,
- opiniowanie projektów planów finansowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i FRD oraz sprawozdań z ich wykonania,

- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz zgłaszanie inicjatyw w tym zakresie kierowanych do ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego,
- wybór biegłego rewidenta wykonującego badanie rocznego sprawozdania finansowego ZUS, Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i FRD,
- opiniowanie projektu statutu ZUS.

4. Przychody. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uzyskuje przychody z:

- **odpisu z FUS** obciążającego fundusze, o których mowa w art. 55 SysUbSpołU; wysokość odpisu ustala się corocznie w ustawie budżetowej na podstawie planu finansowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zatwierdzonego przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw budżetu;
- **odpisu z Funduszu Emerytur Pomostowych**, o którym mowa w ustawie z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 965 ze zm.);
- **należności z tytułu poniesionych kosztów poboru i dochodzenia składek** na:
  - ubezpieczenie zdrowotne od Narodowego Funduszu Zdrowia,
  - Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
  - Fundusz Pracy;
- **należności z tytułu poniesionych kosztów poboru i dochodzenia składek na otwarte fundusze emerytalne** w wysokości nie wyższej niż 0,4% kwoty przekazanych do otwartych funduszy emerytalnych składek na to ubezpieczenie, z tym że wysokość należności ustala się corocznie w ustawie budżetowej;
- **wpływów z tytułu wykonywania innych zadań zlecanych ZUS**;
- **dotacji z budżetu państwa**;
- **należności z tytułu poniesionych kosztów bieżącej działalności** ZUS związanych z obsługą świadczeń wypłacanych z FUS, podlegających finansowaniu ze środków budżetu państwa, obsługą rent socjalnych, finansowanych ze środków budżetu państwa;
- **oprocentowania środków** ZUS na rachunkach bankowych;
- **innych dochodów**.

Z przychodów pokrywa się w szczególności:
- wydatki na wynagrodzenia i składki naliczane od wynagrodzeń,
- wydatki na zakup towarów i usług,
- koszty bieżącej działalności Rady Nadzorczej ZUS,
- pozostałe koszty bieżącej działalności ZUS,
- wydatki na inwestycje,
- wydatki na działalność szkoleniową i popularyzatorską w zakresie ubezpieczeń społecznych,
- koszty obsługi świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a realizowanych przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- koszty wypłaty świadczeń, w tym realizowanych na mocy umów międzynarodowych,
- wydatki na prowadzenie punktu kontaktowego, o którym mowa w art. 68a ust. 1 SysUbSpołU (zob. s. 141).

Należności z tytułu poniesionych kosztów ZUS podlegają refundacji z budżetu państwa w części proporcjonalnej do liczby świadczeń finansowanych z tych źródeł.

Sprawozdanie finansowe ZUS podlega badaniu i ogłoszeniu na zasadach określonych w przepisach o rachunkowości.

Rozdział 3. Zwrot nienależnie pobranych świadczeń oraz odsetki za opóźnienie w wypłacie świadczeń

1. Zwrot nienależnego świadczenia. Osoba, która **pobrała nienależne świadczenie z ubezpieczeń społecznych**, jest obowiązana do jego **zwrotu, wraz z odsetkami**, w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego.

Za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się:
- świadczenia wypłacone pomimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty w całości lub w części, jeżeli osoba pobierająca świadczenie była pouczona o braku prawa do ich pobierania,
- świadczenia przyznane lub wypłacone na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach

świadomego wprowadzania w błąd organu wypłacającego świadczenia przez osobę je pobierającą.

Nie można żądać zwrotu kwot nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczeń społecznych za okres dłuższy niż ostatnie 12 miesięcy, jeżeli osoba pobierająca świadczenia zawiadomiła organ wypłacający świadczenia o zajściu okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty, a pomimo to świadczenia były nadal wypłacane, a w pozostałych przypadkach – za okres dłuższy niż ostatnie 3 lata.

Kwoty nienależnie pobranych świadczeń ustalone prawomocną decyzją oraz kwoty odsetek i kosztów upomnienia, **podlegają potrąceniu z wypłacanych świadczeń**, a jeżeli prawo do świadczeń nie istnieje – **ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji**.

Nienależnie pobrane świadczenia mogą być **zabezpieczane hipoteką przymusową i ustawowym prawem zastawu**, z wyjątkiem przypadku, gdy podlegają potrąceniu z bieżąco wypłacanych świadczeń. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy przepisy szczególne określające zasady przyznawania i wypłacania świadczeń stanowią inaczej.

Jeżeli pobranie nienależnych świadczeń zostało spowodowane przekazaniem przez płatnika składek lub inny podmiot nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość, **obowiązek zwrotu tych świadczeń wraz z odsetkami, obciąża odpowiednio płatnika składek lub inny podmiot**.

Należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń ulegają przedawnieniu po upływie 10 lat, licząc od dnia uprawomocnienia się decyzji ustalającej te należności.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak odstąpić od żądania zwrotu należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń w całości lub w części, odroczyć termin ich płatności albo rozłożyć je na raty, jeżeli:

- zachodzą szczególnie uzasadnione okoliczności lub
- kwota nienależnie pobranych świadczeń nie przewyższa kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

Od kwot nienależnie pobranych świadczeń, które rozłożono na raty, albo których termin płatności odroczono, nie nalicza się odsetek, począwszy od dnia wpływu wniosku o udzielenie tych ulg.

Rozłożenie na raty kwot należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń albo odroczenie terminu ich płatności następuje w formie **umowy**. Jeżeli dłużnik nie spłaci w terminie ustalonych przez ZUS rat, pozostała kwota staje się natychmiast wymagalna wraz z odsetkami w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego.

Powyższe zasady stosuje się także do pieniężnych świadczeń innych niż z ubezpieczeń społecznych, wypłacanych przez ZUS na mocy odrębnych przepisów.

Jeżeli osoba pobierająca świadczenia zawiadomiła organ wypłacający te świadczenia o zajściu okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty, a pomimo to świadczenia były nadal wypłacane, kwoty nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczeń społecznych podlegają zwrotowi bez odsetek za zwłokę (art. 84 SysUbSpołU).

2. Odsetki za opóźnienie w wypłacie świadczeń. Jeżeli ZUS – w terminach przewidzianych w przepisach określających zasady przyznawania i wypłacania świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych lub świadczeń zleconych do wypłaty na mocy odrębnych przepisów albo umów międzynarodowych:

- **nie ustalił prawa do świadczenia** lub
- **nie wypłacił tego świadczenia**

– jest obowiązany do wypłaty odsetek od tego świadczenia w wysokości odsetek ustawowych określonych przepisami prawa cywilnego.

Nie dotyczy to przypadku, gdy opóźnienie w przyznaniu lub wypłaceniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które ZUS nie ponosi odpowiedzialności.

Do odsetek wypłacanych przez ZUS nie stosuje się przepisów o finansach publicznych. Szczegółowe zasady wypłacania odsetek przez ZUS określa, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych.

Część III. Emerytury i renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Rozdział 1. Uwagi ogólne

1. Regulacja prawna. Ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 748 ze zm.) określa:

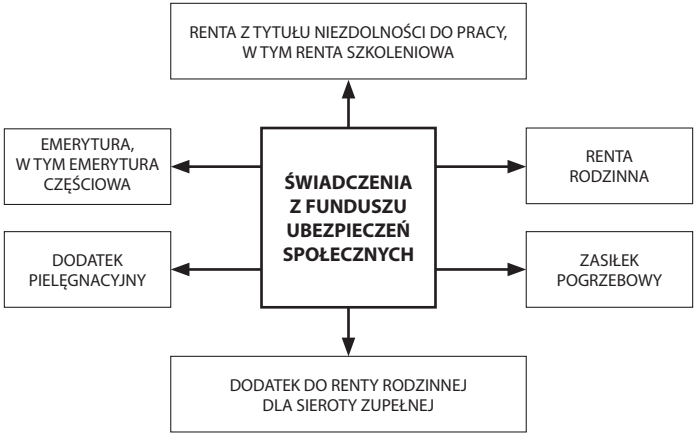
- warunki nabywania prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych,
- zasady ustalania wysokości świadczeń,
- zasady i tryb przyznawania oraz wypłaty świadczeń.

2. Zakres podmiotowy. Świadczenia na warunkach i w wysokości określonych w powyższej ustawie przysługują:

- ubezpieczonym – w przypadku spełnienia warunków do nabycia prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- członkom rodziny pozostałym po ubezpieczonym albo po osobie uprawnionej do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- żołnierzom zawodowym oraz funkcjonariuszom Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej, jeżeli nie spełniają oni warunków do nabycia prawa lub utracili prawo do świadczeń określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym tych osób, oraz członkom rodzin pozostałym po tych osobach.

3. Rodzaje świadczeń. Świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obejmują:

- emeryturę, w tym częściową,
- rentę z tytułu niezdolności do pracy, w tym rentę szkoleniową,
- rentę rodzinną,
- dodatek pielęgnacyjny,
- dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej,
- zasiłek pogrzebowy.


RENTA Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY, W TYM RENTA SZKOLENIOWA
EMERYTURA, W TYM EMERYTURA CZĘŚCIOWA
ŚWIADCZENIA Z FUNDUSZU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
RENTA RODZINNA
DODATEK PIELĘGNACYJNY
ZASIŁEK POGRZEBOWY
DODATEK DO RENTY RODZINNEJ DLA SIEROTY ZUPEŁNEJ

4. Słownik pojęć

POJĘCIE	ZNACZENIE
EMERYT	Osoba mająca **ustalone prawo do emerytury**.
OKRESOWA EMERYTURA KAPITAŁOWA	Emerytura, o której mowa w ustawie z 21.11.2008 r. o emeryturach kapitałowych. Zgodnie z tą ustawą **okresową emeryturą kapitałową jest świadczenie pieniężne wypłacane ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych przysługujące członkowi otwartego funduszu emerytalnego do ukończenia** co do zasady **67. roku życia**.
FUNDUSZ UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	**Państwowy fundusz celowy**, wyodrębniony z budżetu państwa, **powołany w celu realizacji zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych**.
KONTO UBEZPIECZONEGO	Konto, na którym ewidencjonowane są **informacje o zwaloryzowanej wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne**, z wyłączeniem składek podlegających odprowadzeniu do otwartego funduszu emerytalnego i zewidencjonowaniu na subkoncie, prowadzone przez ZUS.
KWOTA ROCZNEJ PODSTAWY WYMIARU SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA EMERYTALNE I RENTOWE	Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym, która **nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za dany rok kalendarzowy**, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym, lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone.
OKRES UBEZPIECZENIA	**Okres opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz okres nieopłacania składek z powodu przekroczenia w trakcie roku kalendarzowego kwoty rocznej podstawy wymiaru składek**, o którym mowa w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych.
ORGAN RENTOWY	**Jednostka organizacyjna ZUS**, określona w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, **właściwa do wydawania decyzji w sprawach świadczeń**.
OTWARTY FUNDUSZ EMERYTALNY	**Fundusz wybrany przez ubezpieczonego** spośród funduszy emerytalnych, o których mowa w przepisach o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

PŁATNIK SKŁADEK	Zgodnie z art. 4 pkt 2 SysUbSpołU płatnikiem składek jest: • pracodawca, • jednostka wypłacająca świadczenia socjalne, zasiłki socjalne oraz wynagrodzenia przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie, • podmiot, na którego rzecz wykonywana jest odpłatnie praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, • ubezpieczony, • Kancelaria Sejmu, • duchowny niebędący członkiem zakonu albo przełożony domu zakonnego lub klasztoru, • jednostka organizacyjna podległa Ministrowi Obrony Narodowej, • ośrodek pomocy społecznej, • powiatowy urząd pracy, • centrum integracji społecznej, • ZUS, • podmiot wypłacający stypendium sportowe, • minister właściwy do spraw finansów publicznych oraz dyrektor izby celnej, • Krajowa Szkoła Administracji Publicznej, • osoba prowadząca pozarolniczą działalność, • wojewódzki urząd pracy, • jednostka obsługi ekonomiczno-administracyjnej utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego, • podmiot, w którym jest pełniona służba, • wójt, burmistrz lub prezydent miasta, • podmiot, który wypłaca świadczenie szkoleniowe po ustaniu zatrudnienia, • inne niż powiatowe urzędy pracy, • podmiot, w którym działa rada nadzorcza.
PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE	**Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto w gospodarce narodowej**, ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczpospolitej Polskiej „Monitor Polski" przez Prezesa GUS.
RENTA	**Renta z tytułu niezdolności do pracy i renta rodzinna.**
RENCISTA	**Osoba mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do renty rodzinnej.**
UBEZPIECZENIA EMERYTALNE I RENTOWE	**Ubezpieczenia, o których mowa w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych**.
UBEZPIECZONY	**Osoba podlegająca ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu**, określonym w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, a także **osoba, która przed dniem wejścia w życie ustawy podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu**, z wyłączeniem ubezpieczenia społecznego rolników.

5. Płatnik składek. Jak wskazano w tabeli powyżej, zgodnie z art. 4 pkt 2 SysUbSpołU płatnik składek to:

- **pracodawca** – w stosunku do pracowników i poborowych odbywających służbę zastępczą – jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca ZUS;
- **jednostka wypłacająca świadczenia socjalne, zasiłki socjalne oraz wynagrodzenia przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie** – w stosunku do osób pobierających świadczenia socjalne wypłacane w okresie urlopu, osób pobierających zasiłek socjalny wypłacany na czas przekwalifikowania zawodowego i poszukiwania nowego zatrudnienia oraz osób pobierających wynagrodzenie przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie;
- **podmiot, na rzecz którego wykonywana jest odpłatnie praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania** – w stosunku do osób, które ją wykonują, na podstawie skierowania do pracy, lub podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego, jeżeli zasiłek wypłaca ten podmiot;
- **ubezpieczony** – zobowiązany do opłacenia składek na własne ubezpieczenia społeczne;
- **Kancelaria Sejmu** – w stosunku do posłów i posłów do Parlamentu Europejskiego wybranych w Rzeczpospolitej Polskiej oraz Kancelaria Senatu w stosunku do senatorów;
- **duchowny niebędący członkiem zakonu albo przełożony domu zakonnego lub klasztoru** – w stosunku do członków zakonu lub, za zgodą ZUS, inna zwierzchnia instytucja diecezjalna lub zakonna w stosunku do duchownych objętych tą zgodą;
- **jednostka organizacyjna podległa Ministrowi Obrony Narodowej** – w stosunku do żołnierzy niezawodowych pełniących służbę czynną, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę kandydacką;

- **ośrodek pomocy społecznej** – w stosunku do osób rezygnujących z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem;
- **powiatowy urząd pracy** – w stosunku do osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych lub stypendium oraz w stosunku do osób pobierających stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych i niepozostających w zatrudnieniu;
- **centrum integracji społecznej** – w stosunku do osób pobierających świadczenie integracyjne;
- **ZUS** – w stosunku do osób podlegających ubezpieczeniom społecznym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego albo zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, jeżeli zasiłki te wypłaca ZUS oraz w stosunku do osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem (art. 6a ust. 1 i art. 6b ust. 1 SysUbSpołU);
- **podmiot wypłacający stypendium sportowe** – w stosunku do osób pobierających te stypendia;
- **minister właściwy do spraw finansów publicznych oraz dyrektor izby celnej** – w stosunku do funkcjonariuszy celnych;
- **Krajowa Szkoła Administracji Publicznej** – w stosunku do słuchaczy pobierających stypendium;
- **osoba prowadząca pozarolniczą działalność** – w stosunku do osób współpracujących przy prowadzeniu tej działalności;
- **wojewódzki urząd pracy** – w stosunku do osób, których świadczenia pracownicze finansowane są ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, jeżeli świadczenia te wypłacane są przez ten urząd;
- **jednostka obsługi ekonomiczno-administracyjnej utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego** – jeżeli rozlicza i opłaca składki za ubezpieczonych wykonujących pracę w podlegających jej szkołach, przedszkolach i innych jednostkach organizacyjnych systemu oświaty;
- **podmiot, w którym jest pełniona służba** – w odniesieniu do żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy oddelegowanych do pełnienia w nim służby, jeżeli podmiot ten wypłaca im uposażenie;

- **wójt, burmistrz lub prezydent miasta** – w stosunku do osób otrzymujących świadczenie pielęgnacyjne albo specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych oraz zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
- **podmiot, który wypłaca świadczenie szkoleniowe po ustaniu zatrudnienia –** w stosunku do osób, którym wypłaca to świadczenie;
- **inny niż powiatowy urząd pracy podmiot kierujący** – w stosunku do osób pobierających stypendium w okresie stażu lub przygotowania zawodowego. Podmiotami takimi są:
  - jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, z wyjątkiem wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy,
  - Ochotnicze Hufce Pracy,
  - agencje zatrudnienia,
  - instytucje szkoleniowe,
  - instytucje dialogu społecznego,
  - instytucje partnerstwa lokalnego,
  - organizacje pozarządowe działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,
  - jednostki naukowe,
  - organizacje pracodawców,
  - związki zawodowe,
  - ośrodki doradztwa rolniczego,
  - ośrodki poradnictwa zawodowego i psychologicznego,
  - podmioty korzystające z publicznych środków wspólnotowych i publicznych środków krajowych na podstawie umowy o dofinansowanie projektu albo decyzji, o których mowa w przepisach ustawy z 20.4.2004 r. o Narodowym Planie Rozwoju (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1448 ze zm.) albo ustawy z 6.12.2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1649),
- **podmiot, w którym działa rada nadzorcza** – w stosunku do członków rad nadzorczych.

Rozdział 2. Okresy uwzględniane przy ustalaniu prawa do świadczeń

1. Okresy składkowe. Okresami składkowymi są następujące okresy:
- ubezpieczenia,
- opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości określonej w przepisach odrębnych (np. o adwokaturze czy pomocy społecznej),
- okresy ubezpieczenia społecznego duchownych,
- czynnej służby wojskowej w Wojsku Polskim lub okresy jej równorzędne albo okresy zastępczych form tej służby,
- działalności kombatanckiej, działalności równorzędnej z tą działalnością, a także okresy zaliczane do okresów tej działalności oraz okresy podlegania represjom wojennym i okresu powojennego, określone w przepisach o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego,
- pełnionej w Polsce służby (np. w Policji, Straży Granicznej, Więziennej, Pożarnej, Celnej itd.),
- pobierania zasiłku macierzyńskiego,
- osadzenia w więzieniach lub innych miejscach odosobnienia na terytorium Polski na mocy skazania albo bez wyroku po 31.12.1956 r. za działalność polityczną,
- zatrudnienia za granicą osób, które w tym czasie nie były obywatelami polskimi, jeżeli osoby te powróciły do kraju po 22.7.1944 r. i zostały uznane za repatriantów,
- świadczenia pracy po 1956 r. na rzecz organizacji politycznych i związków zawodowych, nielegalnych w rozumieniu przepisów obowiązujących do kwietnia 1989 r.

Za okresy składkowe uważa się również przypadające przed dniem 15.11.1991 r. okresy, za które została opłacona składka na ubezpieczenie społeczne, albo za które nie było obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (art. 6 ust. 2 EmRentyFUSU).

2. Okresy zatrudnienia i okresy pracy na obszarze Państwa Polskiego. Za okresy zatrudnienia i okresy pracy na obszarze Państwa Polskiego uważa się:

- okresy zatrudnienia i okresy pracy wykonywanej na terenach wchodzących w skład Rzeczpospolitej Polskiej w obecnych granicach oraz
- okresy zatrudnienia i okresy pracy wykonywanej na terenach wchodzących w skład Rzeczpospolitej Polskiej przed ustaleniem jej obecnych granic.

3. Okresy nieskładkowe. Okresami nieskładkowymi są następujące okresy:

- **pobierania**:
  - **wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy** wypłaconego na podstawie przepisów KP,
  - **zasiłków z ubezpieczenia społecznego**: chorobowego lub opiekuńczego,
  - **świadczenia rehabilitacyjnego**,
  - **zasiłku z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego po ustaniu obowiązku ubezpieczenia**;
- **pobierania renty chorobowej** po ustaniu zatrudnienia w wymiarze czasu pracy nie niższym niż połowa obowiązującego w danym zawodzie lub po ustaniu obowiązku ubezpieczenia społecznego z innego tytułu;
- **niewykonywania pracy po ustaniu zatrudnienia**, jeżeli za te okresy, na podstawie przepisów KP, zostało wypłacone odszkodowanie;
- **przypadające przed dniem nabycia prawa do emerytury lub renty okresy**:
  - **urlopu wychowawczego**,
  - **urlopu bezpłatnego** udzielonego na podstawie przepisów w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi,
  - **innych udzielonych w tym celu urlopów bezpłatnych**

  oraz okresy niewykonywania pracy – z powodu opieki nad dzieckiem:
  - w wieku do lat 4 – w granicach do 3 lat na każde dziecko oraz łącznie – bez względu na liczbę dzieci – do 6 lat,

  - na które ze względu na jego stan fizyczny, psychiczny lub psychofizyczny przysługuje zasiłek pielęgnacyjny – dodatkowo w granicach do 3 lat na każde dziecko;
- **przypadające przed dniem nabycia prawa do emerytury lub renty okresy opieki pielęgnacyjnej nad inwalidą wojennym zaliczonym do I grupy inwalidów lub uznanym za całkowicie niezdolnego do pracy oraz do samodzielnej egzystencji**, sprawowanej przez członka jego rodziny w wieku powyżej 16 lat, który w okresie sprawowania opieki nie osiągnął przychodu przekraczającego miesięcznie połowę najniższego wynagrodzenia;
- **przypadające przed dniem nabycia prawa do emerytury lub renty okresy niewykonywania pracy, w granicach do 6 lat, spowodowane koniecznością opieki nad innym niż dziecko członkiem rodziny, zaliczonym do I grupy inwalidów lub uznanym za całkowicie niezdolnego do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo uznanym za osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym**, sprawowanej przez członka jego rodziny w wieku powyżej 16 lat, który w okresie sprawowania opieki nie osiągnął przychodu przekraczającego miesięcznie połowę najniższego wynagrodzenia;
- **urlopu bezpłatnego** oraz **przerw w zatrudnieniu w razie nieudzielenia urlopu bezpłatnego małżonkom pracowników skierowanych do pracy** w:
  - przedstawicielstwach dyplomatycznych,
  - urzędach konsularnych,
  - stałych przedstawicielstwach przy Organizacji Narodów Zjednoczonych,
  - innych misjach specjalnych za granicą oraz
  - instytutach, ośrodkach informacji i kultury za granicą;
- **nauki w szkole wyższej na jednym kierunku**, pod warunkiem ukończenia tej nauki, w wymiarze określonym w programie studiów;
- **studiów doktoranckich i aspirantury naukowej** w wymiarze określonym w decyzji o ich utworzeniu;
- **asystenckich studiów przygotowawczych**;
- **dokształcania zawodowego lekarzy** w klinikach akademii medycznych i oddziałach instytutów naukowych w charakterze wolontariusza – w granicach do roku;

- **pobierania zasiłku przedemerytalnego i świadczenia przedemerytalnego**;
- **udokumentowanej niezdolności do pracy**, za które wypłacone zostały z Funduszu Pracy:
  - zasiłki dla bezrobotnych,
  - zasiłki szkoleniowe lub
  - stypendia.

4. Zrównanie z okresami składkowymi. Równorzędnie z okresami składkowymi przy ustalaniu prawa do emerytury i renty **traktuje się** również następujące okresy:

- ubezpieczenia społecznego rolników, za które opłacono przewidziane w odrębnych przepisach składki,
- przypadające przed 1.7.1977 r. okresy prowadzenia gospodarstwa rolnego po ukończeniu 16. roku życia,
- przypadające przed 1.1.1983 r. okresy pracy w gospodarstwie rolnym po ukończeniu 16. roku życia,

jeżeli okresy składkowe i nieskładkowe, ustalone na zasadach ogólnych, są krótsze od okresu wymaganego do przyznania emerytury, w zakresie niezbędnym do uzupełnienia tego okresu.

Okresów tych nie uwzględnia się, jeżeli zostały one zaliczone do okresów, od których zależy prawo do emerytury lub renty, na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Rozdział 3. Niezdolność do pracy

1. Pojęcie i rodzaje niezdolności do pracy. Niezdolną do pracy jest osoba, która **całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu** (art. 12 ust. 1 EmRentyFUSU).

NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY
NIEZDOLNOŚĆ DO SAMODZIELNEJ EGZYSTENCJI
Niezdolność do samodzielnej egzystencji orzeka się w przypadku **stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych**.
CAŁKOWITA
Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która **utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy (art. 12 ust. 2 EmRentyFUSU)**.
CZĘŚCIOWA
Częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która **w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji (art. 12 ust. 3 EmRentyFUSU)**.

Przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się:

- **stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności** w drodze leczenia i rehabilitacji,
- **możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego**, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne.

2. Okres, na jaki orzeka się niezdolność do pracy. Co do zasady, niezdolność do pracy orzeka się na okres **nie dłuższy niż 5 lat**. Wyjątkowo niezdolność do pracy orzeka się na dłużej niż 5 lat, jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego okresu.

Jeżeli osobie uprawnionej do renty z tytułu niezdolności do pracy przez co najmniej ostatnich 5 lat poprzedzających dzień badania lekarskiego brakuje mniej niż 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, w przypadku dalszego stwierdzenia niezdolności do pracy orzeka się niezdolność do pracy na okres do dnia osiągnięcia tego wieku. Zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy.

3. Ocena lekarza orzecznika. Zgodnie z art. 14 ust. 1 EmRentyFUSU oceny niezdolności do pracy, jej stopnia oraz ustalenia:

- **daty powstania niezdolności** do pracy,
- **trwałości lub przewidywanego okresu niezdolności** do pracy,
- **związku przyczynowego** niezdolności do pracy lub śmierci z określonymi okolicznościami,
- **trwałości lub przewidywanego okresu niezdolności** do samodzielnej egzystencji,
- **celowości przekwalifikowania zawodowego**

– dokonuje w formie orzeczenia lekarz orzecznik ZUS.

4. Powstanie niezdolności do pracy. W przypadku gdy nie ma możliwości ustalenia daty powstania niezdolności do pracy, a ustalono okres, w którym powstała niezdolność do pracy, za datę powstania niezdolności przyjmuje się datę końcową okresu, w którym powstała niezdolność do pracy.

Jeżeli nie ma możliwości ustalenia ani daty, ani okresu powstania niezdolności do pracy, za datę powstania niezdolności przyjmuje się datę zgłoszenia wniosku o świadczenie.

5. Sprzeciw od orzeczenia lekarza orzecznika. Od orzeczenia lekarza orzecznika osobie zainteresowanej przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS.

Sprzeciw ten powinien zostać wniesiony w ciągu 14 dni od dnia doręczenia tego orzeczenia.

Sprzeciw wnosi się za pośrednictwem jednostki organizacyjnej ZUS właściwej ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej.

Sprzeciw wniesiony po terminie nie podlega rozpatrzeniu przez komisję lekarską. W uzasadnionych przypadkach ZUS, na wniosek osoby zainteresowanej, może przywrócić termin na wniesienie sprzeciwu.

6. Zarzut wadliwości. Prezes ZUS, w terminie **14 dni** od dnia wydania orzeczenia przez lekarza orzecznika, może zgłosić zarzut wadliwości orzeczenia i przekazać sprawę do rozpatrzenia komisji lekarskiej. O zgłoszeniu zarzutu wadliwości orzeczenia jednostka organizacyjna ZUS niezwłocznie zawiadamia osobę zainteresowaną.

7. Ocena komisji lekarskiej. Komisja lekarska, rozpatrując sprzeciw lub zarzut wadliwości, dokonuje oceny niezdolności do pracy i jej stopnia oraz ustalenia okoliczności, o których mowa w art. 14 ust. 1 EmRentyFUSU.

Komisja lekarska dokonuje rozstrzygnięcia w formie orzeczenia.

8. Podstawa wydania decyzji. Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie zgłoszono zarzutu wadliwości, albo orzeczenie komisji lekarskiej, stanowi dla organu rentowego podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczeń przewidzianych w ustawie, do których prawo jest uzależnione od stwierdzenia niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Rozdział 4. Emerytury

1. Warunki nabycia prawa do emerytury – urodzeni po 31.12.1948 r. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ubezpieczonym urodzonym po 31.12.1948 r. przysługuje emerytura **po osiągnięciu wieku emerytalnego określonego w art. 24 EmRentyFUSU**.

W przypadku mężczyzn urodzonych po 30.9.1953 r. wiek emerytalny wynosi co najmniej 67 lat.
W przypadku kobiet urodzonych po 30.9.1973 r. wiek emerytalny również wynosi 67 lat.

2. Warunki nabycia prawa do emerytury – urodzeni przed 1.1.1949 r. Ubezpieczonym urodzonym przed 1.1.1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki:

- osiągnęli wiek emerytalny,
- mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący **co najmniej 20 lat dla kobiet** i **25 lat dla mężczyzn**.

Wiek emerytalny dla kobiet wynosi co najmniej 60 lat.

Wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie:
- do 31.12.1947 r. wynosi co najmniej **65 lat**;
- od 1.1.1948 r. do 31.3.1948 r. wynosi co najmniej **65 lat i miesiąc**;
- od 1.4.1948 r. do 30.6.1948 r. wynosi co najmniej **65 lat i 2 miesiące**;
- od 1.7.1948 r. do 30.9.1948 r. wynosi co najmniej **65 lat i 3 miesiące**;
- od 1.10.1948 r. do 31.12.1948 r. wynosi co najmniej **65 lat i 4 miesiące**.

3. Emerytura częściowa. Ubezpieczonym, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego określonego w art. 24 ust. 1a pkt 26–85 i ust. 1b pkt 2–20 EmRentyFUSU, przysługuje **emerytura częściowa**, jeżeli **spełnili łącznie** następujące warunki:
- mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej **35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn**,
- osiągnęli wiek wynoszący **co najmniej 62 lata dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn**.

Wysokość emerytury częściowej wynosi **50% kwoty emerytury** ustalonej zgodnie z art. 26 EmRentyFUSU i **nie podlega podwyższeniu do kwoty najniższej emerytury**.

Zgodnie z wyrokiem TK z 7.5.2014 r. (K 43/12, Dz.U. z 2014 r. poz. 684) przepis art. 26b, regulujący emeryturę częściową, w zakresie w jakim uzyskanie uprawnienia na warunkach w nim przewidzianych nie jest ograniczona terminem i przez to nie jest zharmonizowane ze zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, jest niezgodny z art. 2, 32 i 33 Konstytucji RP.

Rozdział 5. Renty

1. Renta z tytułu niezdolności do pracy. Renta ta jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego, przysługującym **w razie utraty lub zmniejszenia wynagrodzenia z powodu całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy zarobkowej**.

2. Przysługiwanie renty – warunki. Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje ubezpieczonemu, który spełnił łącznie następujące warunki:

- **jest niezdolny do pracy**,
- **ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy** (zob. także pkt 5 poniżej),
- **niezdolność do pracy powstała w okresach ściśle określonych w ustawie**.

Warunek posiadania okresu składkowego nie jest wymagany od ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy.

3. Pojęcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Zgodnie z art. 57b ust. 1 EmRentyFUSU za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się **nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia, lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana**.

Uważa się jednak, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, pomimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

4. Pojęcie drogi do pracy lub z pracy. Zgodnie z art. 57b ust. 2 EmRentyFUSU za drogę do pracy lub z pracy uważa się, oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu, również drogę do miejsca lub z miejsca:

- innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków,
- odbywania nauki lub studiów.

5. Wymagane okresy składkowe i nieskładkowe. Wymagany do przyznania renty okres składkowy i nieskładkowy różni się w zależności od wieku ubezpieczonego, w którym powstała niezdolność do pracy.

Ubezpieczony powinien osiągnąć okres składkowy i nieskładkowy wynoszący łącznie co najmniej:

- **rok** – jeżeli niezdolność do pracy powstała przed ukończeniem **20 lat**,
- **2 lata** – jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej **20 do 22 lat**,
- **3 lata** – jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej **22 do 25 lat**,
- **4 lata** – jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej **25 do 30 lat**,
- **5 lat** – jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej **30 lat**.

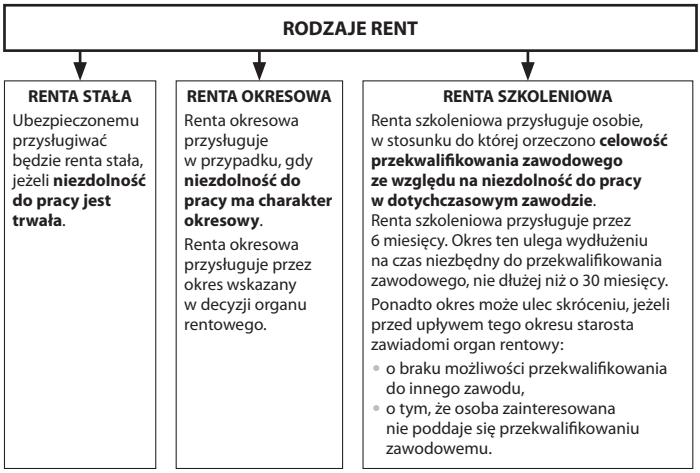
W przypadku osób, które stały się niezdolne do pracy w wieku **powyżej 30 lat**, okres wymaganych 5 lat musi przypadać w ciągu ostatnich 10 lat:

- przed dniem zgłoszenia wniosku o rentę lub
- przed dniem powstania niezdolności do pracy.

W przypadku ubezpieczonego, który nie ma wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego, warunek posiadania wymaganego okresu uważa się za spełniony, jeżeli:

- ubezpieczony został zgłoszony do ubezpieczenia **przed ukończeniem 18 lat albo w ciągu 6 miesięcy po ukończeniu nauki w szkole ponadpodstawowej, ponadgimnazjalnej lub w szkole wyższej oraz**
- do dnia powstania niezdolności do pracy **miał, bez przerwy lub z przerwami nieprzekraczającymi 6 miesięcy**, **okresy składkowe i nieskładkowe**.

6. Rodzaje rent. Osobie, która spełniła warunki określone w ustawie, przysługuje renta stała, okresowa lub szkoleniowa.


RODZAJE RENT
RENTA STAŁA
Ubezpieczonemu przysługiwać będzie renta stała, jeżeli **niezdolność do pracy jest trwała**.
RENTA OKRESOWA
Renta okresowa przysługuje w przypadku, gdy **niezdolność do pracy ma charakter okresowy**.
Renta okresowa przysługuje przez okres wskazany w decyzji organu rentowego.
RENTA SZKOLENIOWA
Renta szkoleniowa przysługuje osobie, w stosunku do której orzeczono **celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie**.
Renta szkoleniowa przysługuje przez 6 miesięcy. Okres ten ulega wydłużeniu na czas niezbędny do przekwalifikowania zawodowego, nie dłużej niż o 30 miesięcy.
Ponadto okres może ulec skróceniu, jeżeli przed upływem tego okresu starosta zawiadomi organ rentowy:
• o braku możliwości przekwalifikowania do innego zawodu,
• o tym, że osoba zainteresowana nie poddaje się przekwalifikowaniu zawodowemu.

7. Przywrócenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Prawo do renty, które ustało z powodu ustąpienia niezdolności do pracy, podlega przywróceniu, **jeżeli w ciągu 18 miesięcy od ustania prawa do renty ubezpieczony ponownie stał się niezdolny do pracy**.

8. Wysokość poszczególnych rodzajów rent. Renta dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy wynosi:

- **24% kwoty bazowej**, o której mowa w art. 19 EmRentyFUSU (wynosi 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia społeczne, określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, w poprzednim roku kalendarzowym),
- po **1,3% podstawy** jej wymiaru za każdy rok okresów składkowych,
- po **0,7% podstawy** jej wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych,
- po **0,7% podstawy** jej wymiaru za każdy rok okresu brakującego do pełnych **25 lat okresów składkowych oraz nieskładkowych**, przypadających od dnia zgłoszenia wniosku o rentę do dnia, **w którym rencista ukończyłby 60 lat**.

Renta dla osoby częściowo niezdolnej do pracy wynosi 75% renty dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy.

Przy obliczaniu renty okresy ustala się z uwzględnieniem pełnych miesięcy.

Renta szkoleniowa wynosi 75% podstawy wymiaru renty i nie może być niższa niż najniższa renta dla osoby częściowo niezdolnej do pracy.

Rozdział 6. Renta rodzinna

1. Pojęcie. Renta rodzinna jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego, które przysługuje członkom rodziny, pozostałym po śmierci ubezpieczonego, emeryta lub rencisty, mającym na celu zapewnienie im środków utrzymania, z uwagi na utratę żywiciela.

Jest to **świadczenie pochodne**, co oznacza, że przysługuje tylko wówczas, gdy sam ubezpieczony w momencie śmierci miał **ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy albo spełniał warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń**.

2. Ocena całkowitej niezdolności do pracy. Przy ocenie prawa do renty przyjmuje się, że osoba zmarła była całkowicie niezdolna do pracy.

3. Renta po osobie pobierającej zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne. Zgodnie z art. 66 EmRentyFUSU **renta rodzinna przysługuje także uprawnionym członkom rodziny osoby, która w chwili śmierci pobierała zasiłek przedemerytalny, świadczenie przedemerytalne lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne**. W takim przypadku przyjmuje się, że osoba zmarła spełniała warunki do uzyskania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

4. Prawo do renty. Do renty rodzinnej **uprawnieni są**:

- dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione,
- przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyjątkiem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka,

- małżonek (wdowa i wdowiec),
- rodzice.

Wymienione osoby muszą spełniać warunki określone w art. 68–71 EmRentyFUSU.

Za rodziców w rozumieniu ustawy uważa się również ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające.

a. **Dzieci.** Dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione mają prawo do renty rodzinnej:

- do ukończenia 16. roku życia,
- do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 rok życia, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25. roku życia albo
- bez względu na wiek, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy w okresach, o których mowa powyżej.

Jeżeli dziecko osiągnęło 25 rok życia będąc na ostatnim roku studiów w szkole wyższej, prawo do renty rodzinnej przedłuża się do zakończenia tego roku studiów (art. 68 EmRentyFUSU).

b. **Wnuki, rodzeństwo.** Przyjęte na wychowanie i utrzymanie wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli spełniają warunki określone w art. 68 EmRentyFUSU, a ponadto:

- zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią ubezpieczonego (emeryta lub rencisty), chyba że śmierć była następstwem wypadku oraz
- nie mają prawa do renty po zmarłych rodzicach, a gdy rodzice żyją, jeżeli:
  - nie mogą zapewnić im utrzymania albo
  - ubezpieczony (emeryt lub rencista) lub jego małżonek był ich opiekunem ustanowionym przez sąd.

c. **Wdowa.** Wdowa ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli:

- w chwili śmierci męża osiągnęła 50 rok życia lub była niezdolna do pracy albo
- wychowuje co najmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie osiągnęło 16. roku życia, a jeżeli kształci się w szkole – 18. roku życia, lub jeżeli sprawuje pieczę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy

oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolnym do pracy, uprawnionym do renty rodzinnej.

d. **Wdowiec.** Do wdowca stosuje się odpowiednio zasady dotyczące wdowy.

e. **Rodzice.** Rodzice mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli:
- ubezpieczony (emeryt lub rencista) bezpośrednio przed śmiercią **przyczyniał się do ich utrzymania** oraz
- spełniają **warunki takie jak dla wdowy/wdowca**, w tym również dotyczące wieku.

5. Przywrócenie prawa do renty. Prawo do renty rodzinnej, które ustało z powodu ustąpienia niezdolności do pracy, podlega przywróceniu, jeżeli **w ciągu 18 miesięcy** od ustania prawa do renty ubezpieczony ponownie stał się niezdolny do pracy.

6. Wysokość renty rodzinnej. Renta rodzinna wynosi:
- dla jednej osoby uprawnionej – 85% świadczenia, które przysługiwałoby zmarłemu,
- dla dwóch osób uprawnionych – 90% świadczenia, które przysługiwałoby zmarłemu,
- dla trzech lub więcej osób uprawnionych – 95% świadczenia, które przysługiwałoby zmarłemu.

Wszystkim uprawnionym członkom rodziny przysługuje jedna łączna renta rodzinna.

Część IV. Świadczenia rodzinne oraz pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Rozdział 1. Świadczenia rodzinne

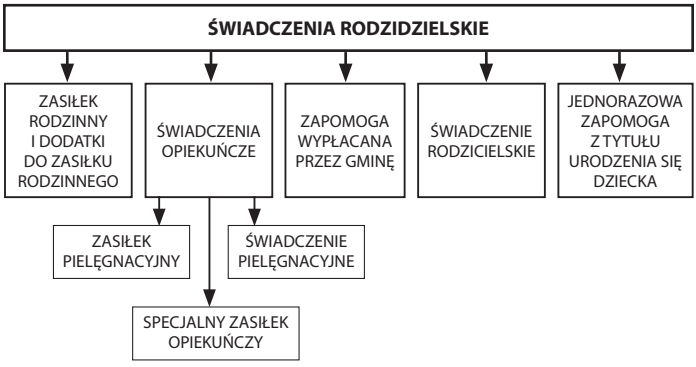
1. Regulacja prawna. Świadczenia rodzinne wprowadziła ustawa z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 114 ze zm.), zmieniając w sposób zasadniczy system pomocy rodzinie. Ustawa ta określa:

- warunki nabywania prawa do świadczeń rodzinnych oraz
- zasady ustalania, przyznawania i wypłacania tych świadczeń.

2. Pojęcie świadczeń rodzinnych. Świadczenia rodzinne to zbiorcze pojęcie obejmujące swym zakresem:

- zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego,
- świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny, specjalny zasiłek opiekuńczy oraz świadczenie pielęgnacyjne,
- zapomogę wypłacaną przez gminy na podstawie art. 22a ŚwRodzU (Rada gminy może przyznać w drodze uchwały zamieszkałym na terenie jej działania osobom jednorazową zapomogą z tytułu urodzenia ich dziecka),
- świadczenie wypłacone przez gminy na podstawie art. 22b ŚwRodzU (Rada gminy może w drodze uchwały ustanowić dla osób zamieszkałych na terenie jej działania inne świadczenia na rzecz rodziny),
- jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia się dziecka,
- świadczenie rodzicielskie.

Świadczenia rodzinne mają na celu wsparcie rodziny znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej, wychowującej dzieci uczęszczające do szkoły, w tym niepełnosprawne.



3. Zasiłek rodzinny. Jest podstawowym świadczeniem objętym zakresem świadczeń rodzinnych, uregulowanych ustawą o świadczeniach rodzinnych. Zasiłek rodzinny **ma na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka**. Prawo do zasiłku rodzinnego przysługuje:

- **rodzicom** (lub jednemu z nich),
- **opiekunowi prawnemu lub faktycznemu dziecka** (ten ostatni musi jednak wystąpić do sądu rodzinnego z wnioskiem o przysposobienie dziecka) oraz
- **osobie uczącej się**.

Zasiłek rodzinny przysługuje tym osobom, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 504 zł, przy czym wysokość świadczeń ustalana jest na podstawie art. 19 ŚwRodzU.

W przypadku gdy członkiem rodziny jest dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 583 zł. Również w tym przypadku wysokość świadczeń ustalana jest na podstawie art. 19 ŚwRodzU.

W przypadku gdy dochód rodziny przekracza wskazane wyżej kwoty pomnożone przez liczbę członków danej rodziny o kwotę nie wyższą niż łączna kwota zasiłków rodzinnych wraz z dodatkami przysługujących danej rodzinie w okresie zasiłkowym, na który jest ustalane prawo do tych świadczeń, zasiłek rodzinny wraz z dodatkami przysługuje w wysokości różnicy między łączną kwotą zasiłków rodzinnych wraz z dodatkami a kwotą, o którą został przekroczony dochód rodziny.

Łączną kwotę zasiłków rodzinnych wraz z dodatkami stanowi **suma** przysługujących danej rodzinie w danym okresie zasiłkowym:
- zasiłków rodzinnych podzielonych przez liczbę miesięcy, na które danej rodzinie jest ustalane prawo do tych zasiłków;
- dodatków do zasiłku rodzinnego:
  - z tytułu opieki nad dzieckiem,
  - z tytułu samotnego wychowywania dziecka,
  - w rodzinie wielodzietnej,
  - na rehabilitację,

podzielonych przez liczbę miesięcy, na które danej rodzinie jest ustalane prawo do tych dodatków;
- dodatków do zasiłku rodzinnego:
  - z tytułu urodzenia dziecka,
  - na rozpoczęcie roku szkolnego,
  - na zakwaterowanie ucznia,

podzielonych przez 12.

W przypadku gdy wysokość zasiłków rodzinnych wraz z dodatkami przysługująca danej rodzinie, ustalona zgodnie z opisaną powyżej procedurą, jest niższa niż 20,00 zł, **świadczenia te nie przysługują**.

Opisane zasady stosuje się **odpowiednio** w przypadku osoby uczącej się.

4. Dodatki do zasiłku rodzinnego. Dodatki do zasiłku rodzinnego to **jednorazowe lub okresowe świadczenia przysługujące osobie (rodzinie) uprawnionej do zasiłku rodzinnego, spełniającej dodatkowe przesłanki związane z zajściem określonych zdarzeń losowych lub okoliczności**. Zasady nabycia tych świadczeń oraz ich wysokość reguluje ustawa o świadczeniach rodzinnych.

Ustawa przyjęła, że podstawowym świadczeniem rodzinnym jest zasiłek rodzinny, natomiast osoby spełniające wymagane dodatkowe warunki mają prawo do określonych w niej dodatków do tego zasiłku. Uprawnienia do wspomnianych dodatków zostały ściśle skorelowane z prawem do zasiłku rodzinnego, co oznacza, że będą z nich mogły korzystać tylko osoby spełniające warunki do nabycia zasiłku rodzinnego; chodzi w szczególności o kryterium niskich dochodów.

Ustawa o świadczeniach rodzinnych przewiduje **dodatki z tytułu**:
- urodzenia dziecka,
- opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego,
- samotnego wychowywania dziecka,
- wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej,
- kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego,
- rozpoczęcia roku szkolnego,
- podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania.

5. Jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka – tzw. becikowe. Z tytułu urodzenia się żywego dziecka przyznaje się jednorazową zapomogę w wysokości **1000 zł** na jedno dziecko. Przysługuje ona matce lub ojcu dziecka, opiekunowi prawnemu albo opiekunowi faktycznemu dziecka, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty **1922 zł**.

Wniosek o wypłatę jednorazowej zapomogi składa się w terminie 12 miesięcy od dnia narodzin dziecka, a w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka objętego opieką prawną, opieką faktyczną albo dziecka przysposobionego – w terminie **12 miesięcy od dnia objęcia dziecka opieką albo przysposobienia nie później niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia**. Wniosek złożony po terminie organ właściwy pozostawia bez rozpoznania.

Zapomoga nie przysługuje, jeżeli członkowi rodziny przysługuje za granicą świadczenie z tytułu urodzenia dziecka, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

Warunkiem otrzymania zapomogi jest pozostawanie pod opieką medyczną nie później niż od 10. tygodnia ciąży do porodu, które potwierdza się zaświadczeniem lekarskim lub zaświadczeniem wystawionym przez położną.

6. Zasiłek pielęgnacyjny. Przyznaje się go w celu częściowego pokrycia wydatków wynikających z konieczności zapewnienia opieki i pomocy innej osoby w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Zasiłek pielęgnacyjny przysługuje:

- niepełnosprawnemu dziecku,
- osobie niepełnosprawnej powyżej 16. roku życia, jeżeli legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- osobie, która ukończyła 75 lat.

Zasiłek ten przysługuje także osobie niepełnosprawnej powyżej 16. roku życia legitymującej się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jeżeli niepełnosprawność powstała do ukończenia 21. roku życia.

Wysokość zasiłku ustalana jest na podstawie art. 19 ŚwRodzU.

Zasiłek pielęgnacyjny nie przysługuje osobie uprawnionej do dodatku pielęgnacyjnego ani osobie umieszczonej w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie.

Osobie, której przyznano dodatek pielęgnacyjny za okres, za który wypłacono zasiłek pielęgnacyjny, ZUS lub inny organ emerytalny lub rentowy, który przyznał dodatek pielęgnacyjny, wypłaca emeryturę lub rentę pomniejszoną o kwotę odpowiadającą wysokości wypłaconego za ten okres zasiłku pielęgnacyjnego i przekazuje tę kwotę na rachunek bankowy organu właściwego. Przekazanie kwoty odpowiadającej wysokości zasiłku pielęgnacyjnego uznaje się za zwrot świadczeń nienależnie pobranych.

7. Specjalny zasiłek opiekuńczy. Przysługuje on osobom, na których zgodnie z przepisami KRO ciąży obowiązek alimentacyjny, a także małżonkom, jeżeli nie podejmują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu **sprawowania stałej opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności** albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami:

- konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz

- konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje, jeżeli łączny dochód rodziny osoby sprawującej opiekę oraz rodziny osoby wymagającej opieki w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty **583 zł**.

W przypadku gdy łączny dochód rodziny osoby sprawującej opiekę oraz rodziny osoby wymagającej opieki w przeliczeniu na osobę przekracza kwotę uprawniającą daną osobę do specjalnego zasiłku opiekuńczego o kwotę niższą lub równą kwocie odpowiadającej najniższemu zasiłkowi rodzinnemu przysługującemu w okresie, na który jest ustalany, specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje, jeżeli przysługiwał w poprzednim okresie zasiłkowym. W przypadku przekroczenia dochodu w kolejnym roku kalendarzowym specjalny zasiłek opiekuńczy nie przysługuje.

Specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości **520 zł** miesięcznie.

Specjalny zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli:

- osoba sprawująca opiekę:
  - ma ustalone prawo do emerytury, renty, renty rodzinnej z tytułu śmierci małżonka przyznanej w przypadku zbiegu prawa do renty rodzinnej i innego świadczenia emerytalno-rentowego, renty socjalnej, zasiłku stałego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego,
  - ma ustalone prawo do specjalnego zasiłku opiekuńczego, świadczenia pielęgnacyjnego lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z 4.4.2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz.U. z 2014 r. poz. 567),
  - legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- osoba wymagająca opieki została umieszczona w rodzinie zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej spokrewnionej, w rodzinnym domu dziecka albo, w związku z koniecznością kształcenia, rewalidacji lub rehabilitacji, w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, z wyjątkiem podmiotu wykonującego działalność leczniczą, i korzysta w niej z całodobowej opieki przez więcej niż 5 dni w tygodniu;

- na osobę wymagającą opieki inna osoba ma ustalone prawo do wcześniejszej emerytury;
- członek rodziny osoby sprawującej opiekę ma ustalone prawo do dodatku do zasiłku rodzinnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego, świadczenia pielęgnacyjnego lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
- na osobę wymagającą opieki jest ustalone prawo do dodatku do zasiłku rodzinnego, prawo do specjalnego zasiłku opiekuńczego, prawo do świadczenia pielęgnacyjnego lub prawo do zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
- na osobę wymagającą opieki inna osoba jest uprawniona za granicą do świadczenia na pokrycie wydatków związanych z opieką, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

8. Świadczenie pielęgnacyjne. Jest obok zasiłku pielęgnacyjnego świadczeniem opiekuńczym, mieszczącym się w zakresie świadczeń rodzinnych, uregulowanych ustawą o świadczeniach rodzinnych. Świadczenie to **zastąpiło od 1.5.2004 r. dotychczas wypłacany zasiłek stały z pomocy społecznej dla osób, które zrezygnowały z zatrudnienia, aby zająć się dzieckiem niepełnosprawnym**.

Świadczenie pielęgnacyjne z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przysługuje:

- matce albo ojcu,
- opiekunowi faktycznemu dziecka,
- osobie będącej rodziną zastępczą spokrewnioną w rozumieniu ustawy z 9.6.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 332 ze zm.),
- innym osobom, na których zgodnie z przepisami KRO ciąży obowiązek alimentacyjny, z wyjątkiem osób o znacznym stopniu niepełnosprawności

– jeżeli nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia czy też innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej

lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Świadczenie pielęgnacyjne przysługuje w wysokości 1300 zł miesięcznie, przy czym kwota ta podlega corocznej waloryzacji – zwiększeniu kwoty świadczenia pielęgnacyjnego o wskaźnik waloryzacji, którym jest procentowy wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego na dzień 1 stycznia roku, w którym jest przeprowadzana waloryzacja, w stosunku do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w dniu 1 stycznia roku poprzedzającego rok, w którym jest przeprowadzana waloryzacja.

Wysokość świadczenia pielęgnacyjnego zaokrągla się do pełnych złotych w górę.

Wysokość świadczenia pielęgnacyjnego na następny rok kalendarzowy podlega ogłoszeniu w drodze obwieszczenia przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski", w terminie do dnia 15 listopada każdego roku.

W przypadku gdy ośrodek pomocy społecznej przekazał organowi właściwemu informację, że osoba uprawniona lub jej przedstawiciel marnotrawią wypłacane jej świadczenia rodzinne lub wydatkują je niezgodnie z przeznaczeniem, organ właściwy przekazuje należne osobie świadczenia rodzinne w całości lub w części w formie rzeczowej.

9. Świadczenie rodzicielskie. Świadczenie rodzicielskie przysługuje:

- matce albo ojcu dziecka;
- opiekunowi faktycznemu dziecka w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku **do ukończenia 7. roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do ukończenia 10. roku życia;
- rodzinie zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku **do ukończenia 7. roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do ukończenia 10. roku życia;

- osobie, która przysposobiła dziecko, w przypadku objęcia opieką dziecka w wieku **do ukończenia 7. roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do ukończenia 10. roku życia.

Świadczenie rodzicielskie przysługuje **ojcu dziecka** w przypadku:

- skrócenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na wniosek matki dziecka po wykorzystaniu przez nią tego świadczenia za okres co najmniej 14 tygodni od dnia urodzenia dziecka;
- śmierci matki dziecka;
- porzucenia dziecka przez matkę.

Świadczenie rodzicielskie przysługuje przez okres:

- **52 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, przysposobienia jednego dziecka lub objęcia opieką jednego dziecka;
- **65 tygodni** – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia dwojga dzieci lub objęcia opieką dwojga dzieci;
- **67 tygodni** – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia trojga dzieci lub objęcia opieką trojga dzieci;
- **69 tygodni** – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia czworga dzieci lub objęcia opieką czworga dzieci;
- **71 tygodni** – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia pięciorga i więcej dzieci lub objęcia opieką pięciorga i więcej dzieci.

Świadczenie rodzicielskie przysługuje co do zasady w wysokości 1000 zł miesięcznie.

Osobie uprawnionej do świadczenia rodzicielskiego przysługuje:

- w tym samym czasie jedno świadczenie rodzicielskie bez względu na liczbę wychowywanych dzieci;
- jedno świadczenie rodzicielskie w związku z wychowywaniem tego samego dziecka.

Świadczenie rodzicielskie nie przysługuje, jeżeli:

- co najmniej jeden z rodziców dziecka lub osoba, będąca opiekunem faktycznym lub rodziną zastępczą, otrzymują zasiłek macierzyński lub uposażenie za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu rodzicielskiego;
- dziecko zostało umieszczone w pieczy zastępczej – w przypadku rodziców lub przysposabiających;
- jeden z rodziców dziecka lub osoba będąca opiekunem faktycznym lub rodziną zastępczą, nie sprawują lub zaprzestali sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, w tym w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej, które uniemożliwiają sprawowanie tej opieki;
- w związku z wychowywaniem tego samego dziecka lub w związku z opieką nad tym samym dzieckiem jest już ustalone prawo do świadczenia rodzicielskiego, dodatku do zasiłku rodzinnego, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z 4.4.2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz.U. z 2014 r. poz. 567 ze zm.);
- osobom, o których mowa powyżej, przysługuje za granicą świadczenie o podobnym charakterze do świadczenia rodzicielskiego, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

10. Podmioty świadczeń rodzinnych. Świadczenia rodzinne przysługują:

- obywatelom polskim,
- cudzoziemcom:
  - do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
  - jeżeli wynika to z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym,
  - przebywającym na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 127 ust. 1

pkt 3 ustawy z 12.12.2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 650) lub w związku z uzyskaniem w Rzeczpospolitej Polskiej statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, jeżeli zamieszkują z członkami rodzin na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej,

– posiadającym kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy", z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów oraz obywateli państw trzecich, którzy mają prawo do wykonywania pracy na podstawie wizy.

Świadczenia rodzinne przysługują osobom, o których mowa powyżej, jeżeli zamieszkują na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej przez okres zasiłkowy, w którym otrzymują świadczenia rodzinne, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

11. Kryterium dochodu. Ogólnym warunkiem przyznania świadczeń rodzinnych (oprócz zasiłku pielęgnacyjnego i jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia dziecka) jest spełnienie **kryterium dochodowego**, określonego w przepisach ustawy o świadczeniach rodzinnych, opartego na **kosztach utrzymania rodzin**. Kryterium to, jak również ustalone w ustawie kwoty świadczeń rodzinnych podlegają weryfikacji co 3 lata, z uwzględnieniem tzw. **progu wsparcia dochodowego rodzin**, opracowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

12. Forma finansowania. Omawiane świadczenia są finansowane w formie **dotacji celowej z budżetu państwa**. Wspomniana ustawa wprowadziła też zmiany dotyczące trybu przyznawania i wypłaty świadczeń rodzinnych.

13. Przyznanie świadczeń rodzinnych. Ustalenie prawa do tych świadczeń oraz ich wypłata następuje odpowiednio na wniosek:

- małżonków (lub jednego z nich),
- rodziców (lub jednego z nich),
- opiekuna prawnego lub faktycznego dziecka,
- rodziny zastępczej niezawodowej,
- osoby uczącej się,

- pełnoletniej osoby niepełnosprawnej,
- innej osoby uprawnionej do reprezentowania dziecka lub pełnoletniej osoby niepełnosprawnej, a także osób na których zgodnie z przepisami KRO ciąży obowiązek alimentacyjny.

Prawo do świadczeń rodzinnych jest ustalane na okres zasiłkowy. Nie dotyczy to dodatków do zasiłku rodzinnego z tytułu urodzenia dziecka, rozpoczęcia roku szkolnego i podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania, a także jednorazowego zasiłku z tytułu urodzenia się dziecka, które będą ustalane na inne okresy.

Jeżeli przyznanie świadczenia jest uzależnione od niepełnosprawności danej osoby, prawo do tego świadczenia będzie ustalane także na okres zasiłkowy, chyba że orzeczenie o niepełnosprawności zostało wydane na czas określony; wówczas świadczenie będzie przysługiwało do końca miesiąca, w którym upływa termin ważności orzeczenia.

14. Wypłata świadczeń rodzinnych. Świadczenia rodzinne wypłaca się **najpóźniej do ostatniego dnia danego miesiąca**. Jeżeli jednak wniosek o świadczenie zostanie złożony po 10. dniu danego miesiąca, świadczenia będą wypłacane nie później niż do ostatniego dnia następnego miesiąca (art. 26 ust. 1 i 2 ŚwRodzU).

15. Zbieg prawa do świadczeń. W przypadku zbiegu prawa rodziców, opiekunów faktycznych dziecka lub opiekunów prawnych dziecka do świadczeń rodzinnych świadczenia te wypłaca się temu z rodziców, opiekunów faktycznych dziecka lub opiekunów prawnych dziecka, który **pierwszy złożył wniosek** (art. 27 ust. 1 ŚwRodzU).

Rozdział 2. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – uwagi ogólne

1. Ubezpieczeni. Osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą z 25.6.1999 r. o świad-

czeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.).

2. Rodzaje świadczeń. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa obejmują:
- zasiłek **chorobowy**,
- świadczenie **rehabilitacyjne**,
- zasiłek **wyrównawczy**,
- zasiłek **macierzyński**,
- zasiłek **opiekuńczy**.

Rozdział 3. Zasiłek chorobowy

1. Wymagany okres ubezpieczenia. Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego:
- po upływie **30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego** – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu,
- po upływie **90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego** – jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie.

Do powyższych okresów ubezpieczenia chorobowego wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Od **pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego** prawo do zasiłku chorobowego przysługuje:
- absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych,
- jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
- posłom i senatorom, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

2. Przyczyny niezdolności do pracy. Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z **powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego**.

Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

- w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;
- z powodu przebywania w:
  - stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego,
  - szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;
- wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

3. Prawo do zasiłku po ustaniu tytułu ubezpieczenia. Zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy **co najmniej 30 dni** i powstała:

- **nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego**,
- **nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego** – w razie choroby zakaźnej, której okres wylęgania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

4. Okres zasiłkowy. Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych powyżej:

- **nie dłużej jednak niż przez 182 dni**,
- **a jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni** (art. 8 ZasiłkiU).

5. Wysokość zasiłku. Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi **80% podstawy wymiaru zasiłku**.

Miesięczny zasiłek chorobowy **za okres pobytu w szpitalu** wynosi **70%** podstawy wymiaru zasiłku.

Miesięczny zasiłek chorobowy na okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który **ukończył 50. rok życia**, wynosi **80%** podstawy wymiaru składki.

Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi **100%** podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy:

- przypada w okresie **ciąży**,
- powstała wskutek poddania się **niezbędnym badaniom lekarskim** przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- powstała wskutek **wypadku w drodze do pracy lub z pracy**.

Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

6. Wyłączenie prawa do zasiłku. Zasiłek chorobowy **nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia**. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego.

Ponadto zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie:

- **urlopu bezpłatnego**,
- **urlopu wychowawczego**,
- **tymczasowego aresztowania** lub **odbywania kary pozbawienia wolności**, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

Okresów niezdolności do pracy, w których zasiłek nie przysługuje, nie wlicza się do okresu zasiłkowego.

7. Wyłączenie prawa do zasiłku po ustaniu tytułu ubezpieczenia. Zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, jak i z tytułu niezdolno-

ści do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia **nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego**, jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby,
- nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia, w przypadkach określonych w art. 4 ust. 1 ZasiłkiU,
- jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,
- podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonemu w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego.

8. Niezdolność spowodowana przestępstwem ubezpieczonego. Zasiłek chorobowy **nie przysługuje ubezpieczonemu za cały okres niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta spowodowana została w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego ubezpieczonego**.

9. Niezdolność wskutek nadużycia alkoholu. Ubezpieczonemu, którego niezdolność do pracy spowodowana została nadużyciem alkoholu, zasiłek chorobowy nie przysługuje **za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności**.

10. Utrata prawa do zasiłku. Ubezpieczony, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonuje pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia, **traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia**.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje, w przypadku gdy zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane.

Rozdział 4. Pozostałe świadczenia pieniężne

1. Świadczenie rehabilitacyjne. Przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje **maksymalnie przez okres 12 miesięcy**. Nie przysługuje osobie upoważnionej do emerytury, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego lub do świadczenia przedemerytalnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Zasiłek wyrównawczy. Przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonującemu pracę:
- w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej,
- u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy, jeżeli jego miesięczne wynagrodzenie osiągane podczas rehabilitacji jest niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego w myśl art. 36–42 ZasiłkiU.

Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, uprawnionemu do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

3. Zasiłek macierzyński. Przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:
- urodziła dziecko,
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,

- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

Zasady powyższe stosuje się **odpowiednio do ubezpieczonego**.

W przypadku **rezygnacji** przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres **co najmniej 14 tygodni po porodzie**, zasiłek macierzyński **przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem**.

Po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres **co najmniej 8 tygodni po porodzie**, ubezpieczonemu-ojcu dziecka **albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**, który uzyskał prawo do:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo
- urlopu rodzicielskiego lub
- przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,

przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Zasiłek macierzyński ubezpieczonej-matki dziecka przerywa się na okres, w którym z zasiłku tego korzysta ubezpieczony-ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny.

W przypadku **zgonu** ubezpieczonej-matki dziecka **albo porzucenia przez nią dziecka**, zasiłek macierzyński **przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W przypadku **porzucenia dziecka** przez ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią **8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie**.

W przypadku:
- zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym SysUbSpołU, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa powyżej, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa powyżej, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

– **zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za okres przypadający po dniu zaistnienia tych okoliczności.

W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU, **zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy**, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, **do wyczerpania wymiaru zasiłku, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki**.

4. Zasiłek opiekuńczy. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:
  - nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
  - porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
  - pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą (stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne);
- chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;
- innym chorym członkiem rodziny.

Część V. Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Rozdział 1. Uwagi ogólne

Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1242 ze zm.) określa:

- rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz warunki nabywania prawa do tych świadczeń,
- zasady i tryb przyznawania świadczeń, ustalania ich wysokości oraz zasady ich wypłaty,
- zasady różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków,
- zasady finansowania prewencji wypadkowej.

Rozdział 2. Wypadek przy pracy

1. Wypadek przy pracy. Za wypadek przy pracy uważa się **nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą**:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone powyżej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas:

- uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,
- wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie,
- odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący,
- wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielczych kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z 4.2.2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1457),

- współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi,
- odbywania służby zastępczej,
- nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy,
- pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

2. Wypadek śmiertelny. Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym **6 miesięcy** od dnia wypadku.

3. Ciężki wypadek przy pracy. Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak:

- utrata wzroku,
- słuchu,
- mowy,
- zdolności rozrodczej,
- inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu,

- choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu,
- trwała choroba psychiczna,
- całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie,
- trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

4. Zbiorowy wypadek przy pracy. Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

5. Choroba zawodowa. Za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w art. 235^1 KP. Zgodnie z tym przepisem za chorobę zawodową uważa się **chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, nazywanych „narażeniem zawodowym"**.

Część VI. Postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych

Rozdział 1. Uwagi ogólne

1. Zdolność sądowa i procesowa. Zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych ma także **organ rentowy**.

2. Właściwość sądu. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych właściwy do rozpoznania sprawy jest **sąd, w którego okręgu ma miejsce zamieszkania strona odwołująca się od decyzji wydanej przez organ rentowy**, chyba że przepis odrębny stanowi inaczej. Natomiast w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w których wniesiono odwołanie od decyzji organu emerytalnego określonego przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, wojskowego organu emerytalnego albo organu emerytalnego właściwego w stosunku do funkcjonariuszy Służby Więziennej, właściwy jest sąd, w którego okręgu ma siedzibę ten organ.

3. Udział organizacji społecznych. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także, za zgodą ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, przystępować do nich w toczącym się postępowaniu.

Rozdział 2. Uwagi szczegółowe

1. Przedmiot postępowania. Przez sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych rozumie się sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych, dotyczących:

- ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia rodzinnego,

- emerytur i rent,
- innych świadczeń w sprawach należących do właściwości ZUS,
- odszkodowań przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową albo służbą w Policji lub Służbie Więziennej.

2. Właściwość sądu. Do właściwości sądów okręgowych należą sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem spraw, dla których zastrzeżona jest właściwość sądów rejonowych.

Sąd rejonowy jest właściwy w sprawach o:

- zasiłek chorobowy, wyrównawczy, opiekuńczy, macierzyński oraz pogrzebowy,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy rolniczej, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, wypadku lub choroby zawodowej pozostającej w związku z czynną służbą wojskową albo służbą w Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Straży Granicznej, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej i Służbie Celnej,
- ustalenie niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności.

3. Odwołania. Odwołanie od decyzji organów rentowych lub orzeczeń wojewódzkich zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności, wnosi się na piśmie do organu lub zespołu, który wydał decyzję lub orzeczenie, lub do protokołu sporządzonego przez ten organ lub zespół, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji lub orzeczenia.

4. Zakaz ugód. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie jest dopuszczalne zawarcie ugody (art. 477^{12} KPC).

5. Strony. Stronami w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych są:

- ubezpieczony,
- osoba odwołująca się do orzeczenia wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności,

- inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja,
- organ rentowy,
- wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności,
- zainteresowany.

6. Zainteresowany. Zainteresowanym w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest **ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy**. Jeżeli zainteresowany nie bierze udziału w sprawie, sąd zawiadomi go o toczącym się postępowaniu. Zainteresowany może przystąpić do sprawy w ciągu 2 tygodni od dnia doręczenia zawiadomienia.

Postanowienie sądu o zawiadomieniu zainteresowanego o toczącym się postępowaniu może zapaść na posiedzeniu niejawnym.

7. Skarga kasacyjna. Skargę kasacyjną w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych może wnieść **jedynie adwokat oraz radca prawny** (art. 87^1 § 1 KPC).

DZIAŁ TRZECI.
PYTANIA KONTROLNE

Pytanie 1

Kto jest pracodawcą w rozumieniu KP?

Art. 3 KP

Pracodawcą jest **jednostka organizacyjna**, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także **osoba fizyczna**, **jeżeli zatrudniają one pracowników**.

Pytanie 2

Co oznacza pojęcie równego traktowania w zakresie wynagradzania?

Art. 18^{3c} KP

Pojęcie to oznacza, że **pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, **a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku**.

Pytanie 3

Czym skutkuje naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu?

Art. 18^{3d} KP

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w roku 2016 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1850 zł).

Pytanie 4

Jakie jednostki sprawują nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy?

Art. 18^4 KP

Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje **Państwowa Inspekcja Sanitarna**.

Pytanie 5

Na czym polega stosunek pracy?

Art. 22 § 1 i 1^1 KP

Przez nawiązanie stosunku pracy **pracownik** zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a **pracodawca** – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP). Zatrudnienie w takich warunkach jest **zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy**, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Pytanie 6

Jakie informacje jest obowiązany przekazać pracownikowi pracodawca, u którego nie działają organizacje związkowe, w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę?

Art. 23^1 § 3 KP

Aby pracownik miał możliwość podjęcia decyzji o kontynuowaniu lub rezygnacji ze stosunku pracy bez ponoszenia ujemnych konsekwencji z tego tytułu, musi zostać **prawidłowo poinformowany o zamierzonych przekształceniach zakładu pracy**. Obowiązek informacyjny dotyczy zarówno dotychczasowego, jak i nowego pracodawcy.

Pracodawcy zobowiązani są poinformować pracowników **na piśmie** o:

1) przewidywanym terminie przejścia,
2) przyczynach przejścia,
3) prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników,
4) zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników.

Pytanie 7

W jakim terminie od przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę pracownik może bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek pracy?

Art. 23^1 § 4 KP

Pracownik ma **prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem** w ciągu 2 miesięcy od daty przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Dwumiesięczny termin na skorzystanie z tego uprawnienia liczony jest od dnia transferu zakładu pracy lub jego części. Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy w tym trybie wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z **rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem**.

Pytanie 8

Jakie rodzaje umów o pracę reguluje Kodeks pracy?

Art. 25 § 1 KP

Umowę o pracę zawiera się na:
1) okres próbny,
2) czas nieokreślony,
3) czas określony.

Pytanie 9

Jaki jest maksymalny okres, na który można zawrzeć umowę na okres próbny?

Art. 25 § 2 KP

Umowa na okres próbny może być zawarta maksymalnie na **3 miesiące**.

Pytanie 10

Ile wynosi maksymalny okres na jaki można zawrzeć umowę o pracę na czas określony?

Art. 25^1 KP

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas

określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać **33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Pytanie 11

Co powinna zawierać pisemna informacja o warunkach zatrudnienia?

Art. 29 § 3 KP

Pracodawca informuje pracownika na piśmie, **nie później niż w ciągu 7 dni** od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

1) obowiązującej pracownika **dobowej i tygodniowej normie czasu pracy**,
2) **częstotliwości wypłat wynagrodzenia** za pracę,
3) **wymiarze przysługującego** pracownikowi **urlopu wypoczynkowego**,
4) **obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia** umowy o pracę,

układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o **porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy**.

Pytanie 12

W jaki sposób umowa o pracę ulega rozwiązaniu?

Art. 30 § 1 KP

Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;
2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Pytanie 13

Ile wynosi okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny?

Art. 34 KP

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:
1) **3 dni robocze**, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
2) **1 tydzień**, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
3) **2 tygodnie**, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Pytanie 14

Ile wynosi okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a ile na czas określony?

Art. 36 § 1 KP

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:
1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
2) miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Tyle samo wynoszą okresy wypowiedzenia w przypadku umów zawartych na czas określony.

Pytanie 15

Czy możliwe jest skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony?

Art. 36^1 KP

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, **skrócić okres 3-miesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca**. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Pytanie 16

Na czym polega ochrona przedemerytalna pracownika zatrudnionego na umowę o pracę?

Art. 39 KP

Ochrona przedemerytalna polega na tym, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Pytanie 17

W jakich przypadkach pracodawca może wręczyć pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalna wypowiedzenie zmieniające?

Art. 43 KP

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną, jeżeli **wypowiedzenie stało się konieczne** ze względu na:

1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Pytanie 18

Jakie są przesłanki orzeczenia przez sąd pracy o bezskuteczności wypowiedzenia?

Art. 45 § 1 KP

Sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia wówczas, gdy

1) wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione,
2) wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę,
3) umowa o pracę nie uległa jeszcze rozwiązaniu, a pracownik pozostaje ciągle w stosunku pracy.

Pytanie 19

Kiedy może nastąpić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Art. 52 § 1 KP

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pytanie 20

Jakie roszczenia przysługują pracownikowi, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia?

Art. 60 KP

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, **pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie**. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Pytanie 21

Jaki wpływ na stosunek pracy ma tymczasowe aresztowanie pracownika?

Art. 66 KP

Jeżeli pracownik jest nieobecny w pracy z powodu tymczasowego aresztowania i nieobecność ta trwa ponad 3 miesiące, umowa o pracę wygasa z upływem tego 3-miesięcznego terminu, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Jednak nie ma to zastosowania, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

Pytanie 22

Kiedy pracodawca mający siedzibę w państwie będącym członkiem UE, kierujący pracownika do pracy na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej, zapewnia pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne, niż wynikające z przepisów KP oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników?

Art. 67^1 § 2 KP

Pracodawca zapewnia pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne, niż wynikające z przepisów KP oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, kierując pracownika do pracy na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej:

1) w związku z **realizacją umowy** zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
2) **w zagranicznym oddziale** (filii) tego pracodawcy,
3) jako **agencja pracy tymczasowej**.

Pytanie 23

Na czym polega telepraca?

Art. 67^5 KP

Telepraca, to praca, która może być **wykonywana** regularnie **poza zakładem pracy**, z **wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej** w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

Pytanie 24

Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy, jeżeli pracownik świadczy pracę w formie telepracy?

Art. 67^{11} § 1 KP

Pracodawca jest obowiązany:

1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego KP,
2) ubezpieczyć sprzęt,
3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu,

chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie.

Pytanie 25

W jakim terminie nawiązuje się stosunek pracy na podstawie powołania?

Art. 68^{2} KP

Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się **w terminie określonym w powołaniu**, a jeżeli termin ten nie został określony – **w dniu doręczenia powołania**, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Powołanie powinno być dokonane **na piśmie**.

Pytanie 26

Jakie są zasady ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę?

Art. 78 § 1 KP

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności:

1) **rodzajowi wykonywanej pracy**,
2) **kwalifikacjom** wymaganym przy jej wykonywaniu,
3) **ilości i jakości świadczonej pracy**.

Pytanie 27

Jak kształtuje się wynagrodzenie za niezawiniony, a jak za zawiniony przestój w pracy?

Art. 81 § 1 i 2 KP

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie to przysługuje pracownikowi za czas **niezawinionego** przez niego przestoju.

Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Pytanie 28

W jakim terminie dokonuje się wypłaty wynagrodzenia?

Art. 85 § 1–4 KP

Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się **co najmniej raz w miesiącu**, w stałym i ustalonym z góry terminie. **Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.**

Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

Pytanie 29

Jakich potrąceń można dokonywać z wynagrodzenia za pracę?

Art. 87 § 1 KP

Z wynagrodzenia za pracę (po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych) podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 KP – zgodnie z tym przepisem kara pieniężna może zostać nałożona za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów BHP oraz przeciwpożarowych, za opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Pytanie 30

Jaka może być wysokość odprawy pośmiertnej pracownika?

Art. 93 § 2 KP

Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

1) **jednomiesięczne wynagrodzenie,** jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
2) **3-miesięczne wynagrodzenie,** jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
3) **6-miesięczne wynagrodzenie,** jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Pytanie 31

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Art. 94–94[3] KP

1) zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
2) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
3) organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
4) przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
5) zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
6) terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia;
7) ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
8) stwarzanie pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunków sprzyjających przystosowanie się do należytego wykonywania pracy;
9) zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników;
10) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
11) prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;

12) przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;
13) wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
14) udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnianie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny przyjęty sposób;
15) informowanie pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy;
16) przeciwdziałanie mobbingowi.

Pytanie 32

Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w przypadku wystąpienia nieprawdziwych lub niepełnych informacji w świadectwie pracy?

Art. 97 § 2^1 KP

W przypadku, gdy informacje zawarte w świadectwie pracy są nieprawdziwe lub niepełne, pracownik w terminie **7 dni od dnia otrzymania świadectwa** pracy ma prawo domagać się **sprostowania świadectwa** przez **pracodawcę**. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo **wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy**.

Pytanie 33

Jakie są podstawowe obowiązki pracownika?

Art. 100 KP

Pracownik jest obowiązany:
1) wykonywać pracę sumiennie i starannie;
2) stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;

3) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
4) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
5) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
6) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
7) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
8) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pytanie 34

Na czym polega zakaz konkurencji czasie trwania stosunku pracy?

Art. 101^{22} § 1 KP

Zakaz konkurencji polega na tym, że pracownik w zakresie określonym w odrębnej umowie nie może prowadzić **działalności konkurencyjnej** wobec pracodawcy ani też **świadczyć pracy** w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Pytanie 35

Czemu służy regulamin pracy i kiedy pracodawca ma obowiązek jego wprowadzenia?

Art. 104 KP

Regulamin pracy **ustala organizację i porządek** w procesie pracy oraz związane z tym **prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników**. **Nie ma obowiązku jego wprowadzenia, jeżeli** obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

Pytanie 36

Ile czasu ma pracodawca na nałożenie na pracownika kary porządkowej?

Art. 109 KP

Pracodawca na nałożenie kary porządkowej ma 2 tygodnie od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Nie może to jednak nastąpić po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Pytanie 37

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną. Ile może wynosić odszkodowanie?

Art. 119 KP

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Pytanie 38

Jak definiuje się czas pracy?

Art. 128 § 1 KP

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Pytanie 39

Jaki jest co do zasady maksymalny wymiar czasu pracy?

Art. 129 § 1 KP

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138 (przepisów o równoważnym czasie pracy, pogotowiu do pracy i dozorze urządzeń, pilnowaniu, straży, ratownictwie, oraz pracy w ruchu ciągłym), art. 143 (przepisów o systemie skróconego tygodnia pracy) i art. 144 (przepisów o systemie pracy weekendowej).

Pytanie 40

Ile wynosi minimalny nieprzerwany odpoczynek dobowy?

Art. 132 § 1 i 2 KP

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Nie dotyczy to jednak:

1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Pytanie 41

Czy pracownik ma prawo do przerwy w pracy?

Art. 134 KP

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi **co najmniej 6 godzin**, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.**

Pytanie 42

Czym charakteryzuje się system równoważnego czasu pracy?

Art. 135 KP

System równoważnego czasu pracy to system, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy (a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych nie więcej niż do 4 miesięcy).

Pytanie 43

Na czym polega zadaniowy czas pracy?

Art. 140 KP

System zadaniowego czasu pracy to ustalony przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem **czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań**, uwzględniający wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 KP. Może być on stosowany w przypadkach uzasadnionych:

1) rodzajem pracy lub
2) organizacją pracy albo
3) miejscem wykonywania pracy.

Pytanie 44

Kogo obejmuje ochrona szczególna w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138, 143 i 144 KP?

Art. 148 KP

Ochrona szczególna obejmuje:

1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
2) pracownic w ciąży,
3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia.

Czas pracy bez ich zgody **nie może przekraczać 8 godzin**. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Pytanie 45

W jakich przypadkach dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 100%?

Art. 151[1] § 1 pkt 1 KP

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia w przypadku wykonywania takiej pracy:

1) w nocy,
2) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
3) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Pytanie 46

Czy pracownicy kadry zarządzającej otrzymują wynagrodzenie oraz dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych?

Art. 151[4] KP

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy **bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych**.

Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 lub 50%, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Pytanie 47

Jaka jest definicja pory nocnej i pracownika pracującego w porze nocnej w Kodeksie pracy?

Art. 151[7] KP

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

Pytanie 48

Ile wynoszą poszczególne okresy doliczane do okresu pracy, które zsumowane pozwalają na określenie wymiaru urlopu?

Art. 155 § 1 KP

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
4) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
5) szkoły policealnej – 6 lat,
6) szkoły wyższej – 8 lat.

Okresy te nie podlegają sumowaniu.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Pytanie 49

Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu?

Art. 167 KP

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu **tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu**. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Pytanie 50

W jakim wymiarze pracownicy przysługuje urlop macierzyński?

Art. 180 § 1 KP

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1) **20 tygodni** w przypadku urodzenia **jednego** dziecka przy jednym porodzie,
2) **31 tygodni** w przypadku urodzenia **dwojga** dzieci przy jednym porodzie,
3) **33 tygodni** w przypadku urodzenia **trojga** dzieci przy jednym porodzie,
4) **35 tygodni** w przypadku urodzenia **czworga** dzieci przy jednym porodzie,
5) **37 tygodni** w przypadku urodzenia **pięciorga** i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Pytanie 51

W jakich przypadkach pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodniu urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i wrócić do pracy?

Art. 180 § 4 KP

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego **wykorzysta pracownik-ojciec** wychowujący dziecko,
2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, **osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec** dziecka, który w celu sprawowania tej opieki tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Pytanie 52

Czy pracownikowi-ojcu przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego?

Art. 182^3 § 1–2 KP

Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **do 2 tygodni**, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko **24. miesiąca życia** albo
2) do upływu **24 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Urlop ojcowski może być **wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach**, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Pytanie 53

Czy pracownik może łączyć urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy?

Art. 182^{1e} KP

Pracownik może **łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy** u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

W takim przypadku podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany **w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy**. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Pytanie 54

Jaki ma obowiązek pracodawca wobec pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego?

Art. 183^2 KP

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracodawca ma obowiązek **dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku**.

Jeżeli nie jest to możliwe pracodawca ma obowiązek **dopuścić pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym** z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Pytanie 55

Ile wynosi wymiar urlopu wychowawczego, kiedy przysługuje i do kiedy może zostać wykorzystany?

Art. 186 § 1 i 2 KP

Prawo do urlopu wychowawczego ma pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. Urlopu tego udziela się w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Pytanie 56

Jaka jest definicja młodocianego w Kodeksie pracy i w jakich przypadkach mogą oni zostać zatrudnieni?

Art. 190 i 191 KP

Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat, jest zabronione.

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:
1) ukończyli co najmniej gimnazjum;
2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:
1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum;
2) zwolnienie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego;
3) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum;
4) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Pytanie 57

W jakich przypadkach pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy?

Art. 210 § 1 KP

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy w razie gdy:
1) **warunki pracy nie odpowiadają przepisom** bezpieczeństwa i higieny pracy i **stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika** albo
2) wykonywana przez niego praca **grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom**.

Pracownik powinien zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.

Pytanie 58

Co się stanie w postępowaniu przed sądem pracy, jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z alternatywnie przysługujących mu roszczeń, a roszczenie to okaże się nieuzasadnione?

Art. 477^1 KPC

Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Pytanie 59

Jaki jest termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy?

Art. 291 KP

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Pytanie 60

Kiedy następuje przerwanie biegu przedawnienia?

Art. 295 KP

Bieg przedawnienia przerywa się:

1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
2) przez uznanie roszczenia.

Pytanie 61

Jakie ubezpieczenia wchodzą w zakres definicji ubezpieczeń społecznych?

Art. 1 SysUbSpołU

Ubezpieczenia społeczne obejmują:

1) ubezpieczenie emerytalne,
2) ubezpieczenia rentowe,

3) ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (zwane ubezpieczeniem chorobowym),
4) ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zwane ubezpieczeniem wypadkowym).

Pytanie 62

Kto wykonuje zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych określone ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych?

Art. 3 SysUbSpołU

Zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych określone ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych wykonują:
1) Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
2) otwarte fundusze emerytalne,
3) płatnicy składek.

Pytanie 63

W jakiej formie wyrażana jest wysokość składek na poszczególne ubezpieczenia?

Art. 15 SysUbSpołU

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe wyrażone są w formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych.
Stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Pytanie 64

Jakie świadczenia regulowane są przez ustawę o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych?

Art. 3 EmRentyFUSU

Świadczenia określone w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obejmują:
1) emeryturę, w tym emeryturę częściową;
2) rentę z tytułu niezdolności do pracy, w tym rentę szkoleniową;
3) rentę rodzinną;

4) dodatek pielęgnacyjny;
5) dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej;
6) zasiłek pogrzebowy.

Pytanie 65

Jak w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zdefiniowane jest pojęcie „ubezpieczony"?

Art. 4 pkt 13 EmRentyFUSU

Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ubezpieczony to osoba podlegająca ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, określonym w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, a także osoba, która przed dniem wejścia w życie ustawy podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem ubezpieczenia społecznego rolników.

Pytanie 66

Jak w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zdefiniowane jest pojęcie „osoba niezdolna do pracy"?

Art. 12 ust. 1 EmRentyFUSU

Osobą niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.

Pytanie 67

Kiedy mamy do czynienia z osobą całkowicie niezdolną do pracy a kiedy z częściowo niezdolną do pracy?

Art. 12 ust. 2 i 3 EmRentyFUSU

Całkowicie niezdolna do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy.

Częściowo niezdolna do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Pytanie 68

Jakie świadczenia regulowane są przez ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa?

Art. 2 ZasiłkiU

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa obejmują:
1) zasiłek chorobowy;
2) świadczenie rehabilitacyjne;
3) zasiłek wyrównawczy;
4) zasiłek macierzyński;
5) zasiłek opiekuńczy.

Pytanie 69

Kiedy ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego?

Art. 4 ust. 1 ZasiłkiU

Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego:
1) po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu;
2) po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie.

Pytanie 70

Jaka jest wysokość zasiłku chorobowego?

Art. 11 ZasiłkiU

Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy:
1) przypada w okresie ciąży;
2) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów;
3) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Pytanie 71

Czy jeżeli niezdolność ubezpieczonego do pracy spowodowana została nadużyciem alkoholu, przysługuje mu zasiłek chorobowy?

Art. 16 ZasiłkiU

Co do zasady tak, jednak nie przysługuje za 5 pierwszych dni tej niezdolności.

Pytanie 72

Co to jest świadczenie rehabilitacyjne i jak długo przysługuje?

Art. 18 ZasiłkiU

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Pytanie 73

Kto i w jakich okolicznościach ma prawo do skorzystania z zasiłku macierzyńskiego?

Art. 29–30 ZasiłkiU

Zasiłek macierzyński przysługuje **ubezpieczonej** (ubezpieczonemu), **która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego**:
1) urodziła dziecko;
2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obo-

wiązku szkolnego – do 10. roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;

3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

Zasady powyższe stosuje się **odpowiednio do ubezpieczonego**.

W przypadku **rezygnacji** przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres **co najmniej 14 tygodni po porodzie**, zasiłek macierzyński **przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem**.

Po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres **co najmniej 8 tygodni po porodzie**, ubezpieczonemu-ojcu dziecka **albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**, który uzyskał prawo do:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo
- urlopu rodzicielskiego lub
- przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,

przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

W przypadku **zgonu** ubezpieczonej-matki dziecka **albo porzucenia przez nią dziecka**, zasiłek macierzyński **przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W przypadku **porzucenia dziecka** przez ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią **8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie**.

W przypadku:

- zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym SysUbSpołU, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa powyżej, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa powyżej, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

– **zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za okres przypadający po dniu zaistnienia tych okoliczności.

W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU, **zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy**, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, **do wyczerpania wymiaru zasiłku, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki**.

Pytanie 74

W jakim przypadku nie przysługuje zasiłek opiekuńczy?

Art. 34 ZasiłkiU

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat.

Pytanie 75

Jakie świadczenia regulowane są ustawą o świadczeniach rodzinnych?

Art. 2 ŚwRodzU

Świadczeniami rodzinnymi są:

1) zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego;
2) świadczenia opiekuńcze:
   a) zasiłek pielęgnacyjny,
   b) specjalny zasiłek opiekuńczy oraz
   c) świadczenie pielęgnacyjne;
3) zapomoga wypłacana przez gminy, na podstawie art. 22a ŚwRodzU (Rada gminy w drodze uchwały może przyznać zamieszkałym na terenie jej działania osobom jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia ich dziecka);
4) świadczenia wypłacane przez gminy na podstawie art. 22b ŚwRodzU (Rada gminy może w drodze uchwały ustanowić dla osób zamieszkałych na terenie jej działania inne świadczenia na rzecz rodziny);
5) jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka;
6) świadczenie rodzicielskie.

Pytanie 76

Jak w ustawie o świadczeniach rodzinnych zdefiniowany jest okres zasiłkowy?

Art. 3 pkt 10 ŚwRodzU

Okres zasiłkowy w rozumieniu ustawy o świadczeniach rodzinnych oznacza okres od dnia 1 listopada do dnia 31 października następnego roku kalendarzowego, na jaki ustala się prawo do świadczeń rodzinnych.

Pytanie 77

Komu przysługuje zasiłek rodzinny i jaki jest jego podstawowy cel?

Art. 4 z zw. z art. 6 ust. 1 ŚwRodzU

Zasiłek rodzinny ma na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka.

Prawo do zasiłku rodzinnego i dodatków do tego zasiłku przysługuje:

1) rodzicom, jednemu z rodziców albo opiekunowi prawnemu dziecka;
2) opiekunowi faktycznemu dziecka;
3) osobie uczącej się.

Zasiłek rodzinny przysługuje osobom, o których mowa w pkt 1 i 2, do ukończenia przez dziecko:

1) 18. roku życia lub
2) nauki w szkole, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21. roku życia, albo
3) 24. roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności.

Zasiłek rodzinny przysługuje osobie uczącej się w szkole lub w szkole wyższej, jednak nie dłużej niż do ukończenia 24. roku życia.

Pytanie 78

Kiedy zasiłek rodzinny nie przysługuje?

Art. 7 ŚwRodzU

Zasiłek rodzinny nie przysługuje, jeżeli:
1) dziecko lub osoba ucząca się pozostają w związku małżeńskim;
2) dziecko zostało umieszczone w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie albo w pieczy zastępczej;
3) osoba ucząca się została umieszczona w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie;
4) pełnoletnie dziecko lub osoba ucząca się jest uprawniona do zasiłku rodzinnego na własne dziecko;
5) osobie samotnie wychowującej dziecko nie zostało zasądzone świadczenie alimentacyjne na rzecz dziecka od jego rodzica, chyba że:
   a) rodzice lub jedno z rodziców dziecka nie żyje,
   b) ojciec dziecka jest nieznany,
   c) powództwo o ustalenie świadczenia alimentacyjnego od drugiego z rodziców zostało oddalone,
   d) sąd zobowiązał jednego z rodziców do ponoszenia całkowitych kosztów utrzymania dziecka i nie zobowiązał drugiego z rodziców do świadczenia alimentacyjnego na rzecz tego dziecka;
6) członkowi rodziny przysługuje na dziecko zasiłek rodzinny za granicą, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

Pytanie 79

Kiedy znajdują zastosowanie przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników?

Art. 1 ZwolGrupU

Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego **co najmniej 20 pracowników** stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez praco-

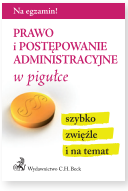
dawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:
1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Pytanie 80

W przypadku śmierci ubezpieczonego wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej członkom rodziny ubezpieczonego przysługuje jednorazowe odszkodowanie. Którzy członkowie rodziny ubezpieczonego są uprawnionymi do odszkodowania?

Art. 13 WypadkiU

Członkami rodziny uprawnionymi do odszkodowania z tytułu śmieci ubezpieczonego wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej są:
1) małżonek, chyba że została orzeczona separacja;
2) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty warunki uzyskania renty rodzinnej;
3) rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli ubezpieczony lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczyniał się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.



Na egzamin!

Zbliża się trudny egzamin, a Ty nie masz już czasu na wertowanie grubych podręczników?

A może musisz szybko powtórzyć materiał przed egzaminem wstępnym na aplikację?

Jeżeli na jedno z tych pytań odpowiedziałeś **TAK**, ta publikacja jest właśnie **dla Ciebie**!

To wyciąg, opracowanie wszystkich najważniejszych zagadnień z zakresu prawa pracy, których znajomość pomoże Ci w zdaniu egzaminu. Masz ochotę na więcej? Korzystaj z materiałów online.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych w pigułce to:
- zwięzłe ujęcie tematu,
- tabele, wykresy i wyróżnienia,
- istotne stwierdzenia, bez zbędnych opisów,

dzięki którym szybko przyswoisz i powtórzysz wiedzę.

Darmowe materiały! →

testy-prawnicze.pl

C.H.BECK

www.ksiegarnia.beck.pl
e-mail: dz.handlowy@beck.pl
tel.: 22 31 12 222, fax: 22 33 77 601